Greşeli pe care le fac liderii

Dave Kraft

Comunicând şi discutând cu lideri din toată lumea, întâlnesc mereu aceste greşeli. învăţăturile din *Greşeli pe care le fac liderii* sunt atemporale, iar această carte ar trebui să fie o lectură obligatorie pentru fiecare lider creştin. Ţineţi-o la îndemână şi citiţi-o cel puţin o dată pe an.
Patrick Lencioni, preşedinte al The Table Group,
autor al bestsellerurilor *Cinci disfuncţii ale muncii în echipă.*
O fabulă despre lideri şi *The Advantage*
în *Greşeli pe care le fac liderii,* Dave Kraft tratează problema care îi pune în mare încurcătură pe lideri, şi anume faptul tulburător că nu-şi recunosc greşelile, nici măcar pe cele mici. Această carte tratează greşelile comune la un nivel elementar. Multe echipe de lideri ar avea doar de câştigat dacă ar citi împreună această carte.
Douglas Wilson, lucrător senior, Christ Church, Moscow, Idaho
Toată dragostea şi pasiunea lui David Kraft se răsfrâng în această carte! Lectura ei îmi hrăneşte şi mintea, şi sufletul. *Greşeli pe care le fac liderii* nu se adresează strict liderilor americani, ci liderilor din întreaga lume. Nu contează dacă eşti lider în New York sau într-un provincie dintr-o ţară din lumea a treia; principiile menţionate aici depăşesc bariera timpului şi a culturilor. Recomand călduros traducerea acestei cărţi în cât mai multe limbi ca să beneficieze de ea cât mai mulţi lideri. Liderii, în general, fie comit aceste greşeli, fie sunt tentaţi să o facă. Vorba ceea, „mai bine să previi, decât să tratezi"! Citind această carte, liderii tineri vor fi pregătiţi să înfrunte aceste provocări şi să se ferească de aceste greşeli. Dacă eşti într-o poziţie de conducere, nu contează cum sau unde, trebuie să citeşti această carte!
Ajai Livingstone Lall, fondator şi director general executiv, Central India Christian Mission, Damoh, India
Se întâmplă de prea multe ori ca ideea de „leadership" să fie pusă, între cei cu convingeri teologice ferme, sub semnul pragmatismului şi abandonată, în loc să fie analizată. Sunt recunoscător pentru oameni ca Dave Kraft care au convingeri biblice ferme şi, cu toate acestea, se folosesc de principiile leadershipului - care sunt biblice
şi esenţiale pentru cei care au fost chemaţi să-i conducă şi să-i păstorească pe oamenii lui Dumnezeu în calitate de păstor adjunct. E posibil să faceţi şi voi aceleaşi greşeli sau să învăţaţi de la cei care le-au făcut şi să nu vă mai răniţi.
Matt Chandler, pastor principal, The Village Church;
preşedinte, Acts 29 Church Planting Network;
autor, *The Explicit Gospel*
Momentul în care greşim este momentul cel mai prielnic pentru a învăţa ceva. După ce dăm greş, suntem foarte vulnerabili, foarte expuşi, foarte smeriţi şi foarte docili. Investiţia pe viaţă a mentorului Dave Kraft a fost să-i ajute pe conducătorii lucrării creştine să răspundă pe deplin chemării şi să ajungă cu bine la capăt. Puteţi învăţa din înţelepciunea şi din experienţa lui adâncindu-vă în această nestemată, *Greşeli pe care le fac liderii,* din care puteţi învăţa multe lucruri fără să fie măcar nevoie să suferiţi.
Daniel Harkavy, director general executiv, Building Champions; fondator, Ministry Coaching International;
autor, *Becoming a Coaching Leader*
„Liderii se nasc, nu se fac"... nu neapărat. Oamenii sunt puşi în locuri de conducere şi, din nefericire, învaţă din propriile greşeli. Unii spun că experienţa presupune să îţi dai seama că faci mereu aceleaşi greşeli. Daţi-mi voie să vă încurajez să citiţi cartea aceasta ca să nu fiţi nevoiţi să învăţaţi aceste lecţii pe propria piele.
Les Steckel, antrenor veteran, NFL; colonel în rezervă, USMCR
[United States Marine Corps Reserve]; preşedinte, Fellowship of Christian Athlets
Dave Kraft face un inventar al principalelor capcane în care pot
cădea liderii şi care pot să le pericliteze lucrarea. Urmăriţi fiecare
capitol cu atenţie şi vedeţi care greşeală poate să devină o piatră
de poticnire în calea dumneavoastră, apoi urmaţi paşii sugeraţi aici

pentru a înainta în lucrarea la care v-a chemat Dumnezeu. Această carte este un instrument valoros pentru liderii şi lucrătorii creştini.
Dennis Blevins, director din partea Statelor Unite al Church Discipleship Ministry şi mentor profesionist

Greşeli
pe care le fac
LIDERII

Greşeli
pe care le fac
LIDERII

Traducere de Manuela Anca Matecaş

Dave Kraft

Casa Cărţii, Oradea 2014
Apărută în limba engleză cu titlul *Mistakes Leader Makes*
Copyright © 2012 Dave Kraft
Publicată de Crossway, 1300 Crescent Street, Wheaton, Illinois 60187
Tradusă şi tipărită cu permisiunea Crossway Books.
Toate drepturile rezervate.
Toate drepturile asupra ediţiei în limba română aparţin editurii Casa Cărţii. Orice reproducere sau selecţie de texte din această carte este permisă doar cu aprobarea în scris a editurii Casa Cărţii, Oradea.
Greşeli pe care le fac liderii, de Dave Kraft
Copyright © 2014 Casa Cărţii
OP 2, CP 30
410670, Oradea
Tel./Fax: 0259-469 057; 0359-800761; 0728-874975
E-mail: info@ecasacartii.ro
www.ecasacartii.ro
Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României Kraft, Dave
Greşeli pe care le fac liderii / Dave Kraft; trad.: Manuela Anca Matecaş. - Oradea : Casa Cărţii, 2014
ISBN 978-606-732-009-1
I. Matecaş, Manuela Anca (trad.) 65.012.4
Traducerea: Manuela Anca Matecaş Editarea: Fidelia Stroie Tehnoredactarea: Vasile Gabrian
Corectura: Timeia Viman Coperta: Marius Bonce
Tiparul executat la Findata srl, Oradea, www.findata.eu

CUPRINS

Cuvânt-înainte.....9

Introducere.....H
1. Când slujirea ia locul lui Isus.....17
2. Când mulţumirea este înlocuită cu comparaţia.....29
3. Când mândria ia locul smereniei.....39
4. Când vrem să plăcem mai mult oamenilor
decât lui Dumnezeu.....51
5. Când activismul înlocuieşte viziunea.....61
6. Când austeritatea financiară înlocuieşte
credinţa neînfricată.....71
7. Când armonia prefăcută maschează conflicte dificile. . .81
8. Când ne ocupăm tot timpul cu cei în suferinţă
fără să ne preocupăm de formarea altor lideri.....91
9. Când informarea înlocuieşte transformarea 103
10. Când deţinerea controlului înlocuieşte încrederea . .. .109
încheiere.....H9
Note bibliografice.....125

CUVÂNT-ÎNAINTE

Faptul că ştiu ce să *nu* fac ca lider este, de multe ori, la fel de important ca şi faptul că ştiu ce să fac. La fel ca mulţi alţi lideri, am descoperit numeroase lucruri pe care nu trebuie să le mai fac după ce am călcat pe acest teren minat. Şi, la fel ca mulţi alţi lideri, încerc să transmit aceste lecţii valoroase - şi dureroase - şi altor lideri, în speranţa că nu vor trece pe unde am trecut eu.

Nu am nicio îndoială că mai sunt multe alte mine peste care voi călca de-acum înainte, dar îi sunt recunoscător în mod special prietenului meu, pastorul Dave Kraft, pentru faptul că a scris *Greşeli pe care le fac liderii.*

Am privilegiul să-1 cunosc pe Dave de mulţi ani. Este printre cei mai înţelepţi şi mai vârstnici lideri cu experienţă care m-au slujit cu smerenie într-o perioadă dintre cele mai grele din viaţa mea, când eram de-a dreptul extenuat, implicat în prea multe activităţi şi încercam să-mi dau seama cum trebuie să-mi conduc biserica într-o perioadă în care aceasta creştea simţitor.

în această perioadă, Dave mi-a fost mentor. El m-a ajutat să-mi găsesc echilibrul, mi-a dat sfaturi înţelepte ca să nu mă epuizez, transformându-mă într-un lider mult mai sănătos şi mai eficient şi sprijinind biserica în multe feluri. Multe dintre lucrurile pe care le-am învăţat de la el se regăsesc în prima lui carte, *Leaders Who Last* [Lideri care rezistă]. Mulţumită înţelepciunii lui Dave, mulţi pastori ca şi mine au învăţat cum să alerge şi cum să termine cu bine lucrarea de slujire.

De data aceasta, în cea de-a doua carte a sa, *Greşeli pe care le fac liderii,* Dave oferă lecţii valoroase pastorilor şi liderilor bisericilor, învăţându-i ce să nu facă pentru ca lucrarea lor să dăinuie.

Dave ne împărtăşeşte din experienţa lui de patruzeci şi trei de .mi în lucrarea de pastorat. Trecuse pe-aici şi păşise pe acest teren minat, învăţând de-a lungul vremii câteva lecţii. Dorinţa lui este să învăţaţi din greşelile pe care le-a făcut el însuşi sau pe care le-a văzut la alţii. Aceasta îmi doresc şi eu în ce vă priveşte.

Ceea ce apreciez cel mai mult la Dave este preocuparea lui de a-L pune pe Cristos în centrul atenţiei; dragostea lui pentru Isus şi pentru cei care îl slujesc pe El este cât se poate de evidentă.

în fine, printre lucrurile pe care trebuie să le facă liderii în lucrare, există unul, cel mai important, care trebuie făcut - Isus trebuie să fie pus pe primul loc. In lucrare, sunt multe lucruri care ne pot distrage atenţia de la Cristos. în momente ca şi acestea suntem extrem de

slabi şi ne abatem din drumul care duce la rodire. Această abatere ia multe forme pe care Dave, ca un bun cunoscător, le va analiza în această carte.
Nu citiţi cartea în grabă, mai degrabă meditaţi, reveniţi asupra ei din când în când pentru a vă reaminti ce să nu faceţi, pentru a vă analiza lucrarea şi viaţa astfel încât să mergeţi înainte încrezători în Isus şi rodind pentru Biserica Lui.
Liderii au o chemare măreaţă. Presiunea este uriaşă, iar critica, feroce. Şi preţul poate fi mare, atât personal, cât şi spiritual. Din cauza acestei presiuni poate ne luăm ochii de la viitor şi nu mai vedem pe unde mergem. Aceasta se întâmplă în detrimentul nostru. în *Greşeli pe care le fac liderii,* Dave ne ajută să privim la orizont, la pericolele care pot apărea şi să facem rectificările de curs necesare înainte de a fi prea târziu.
Pentru toate aceste lecţii ar trebui să fim foarte recunoscători.
Mark Driscoll

INTRODUCERE

Tatăl meu a fost lăcătuş toată viaţa. A murit la vârsta de cincizeci şi doi de ani, iar eu aveam pe-atunci douăzeci şi patru. Plecarea lui a fost o mare pierdere pentru mine. Aduna citate pe care le înşira pe o sârmă deasupra mesei de lucru din atelierul său. Pe unul mi-1 amintesc foarte bine şi spunea aşa: „Arată-mi un om care nu a făcut nicio greşeală şi eu îţi voi arăta unul care nu a făcut nimic."
Ca lideri, săvârşim cu toţii greşeli - face parte din natura noastră umană. Unele greşeli sunt uşoare şi nu constituie o problemă. Altele, în schimb, sunt grave şi constituie o problemă. Despre acestea din urmă ne vom ocupa în această carte.
Sunt unele greşeli care pot fi grave şi pe care le comitem doar o dată sau de două ori în viaţă; le identificăm, le recunoaştem, le tratăm şi apoi mergem mai departe. însă sunt unele mai subtile pe care le repetăm ani de zile şi care ne fac mereu să deraiem. Le putem compara cu scurgerile lente, neobservate vreme îndelungată în casa noastră sau cu termitele care se ascund în pereţii clădirilor şi îşi fac treaba neobservate ani de zile - la timpul potrivit însă, pagubele ies la iveală. Poate a fost prezentă în viaţa dumneavoastră o greşeală luni de zile sau poate chiar ani şi v-a consumat încet-încet, dar nu aţi tratat-o pentru că nu aţi cunoscut-o.
în timp ce parcurgeţi această carte s-ar putea să vă gândiţi:

1. Autorul descrie biserica mea, cel puţin în parte.
2. Cunosc o biserică ca aceasta.
3. Am un prieten apropiat care slujeşte la o biserică asemănătoare.

Rugăciunea mea este ca, în timp ce citiţi cartea aceasta, să aveţi momente revelatoare, să vi se deschidă ochii şi, conduşi de Duhul Sfânt, să mărturisiţi, să vă căiţi şi să fiţi iertaţi astfel încât să puteţi îndrepta lucrurile înainte să se producă pagube irecuperabile, îmi doresc, de asemenea, să puteţi împărtăşi ideile de aici şi altor lideri ca şi ei, la rândul lor, să se îndrepte şi să permită adevărului Evangheliei să domnească înainte să fie prea târziu.
Ca lideri, fiecare avem „momente bune", împrejurări în care funcţionăm bine, aducem roade şi dăm randament, experimentăm harul lui Dumnezeu şi avem parte de multă bucurie. Dar avem şi „momente proaste", în care termitele îşi fac treaba încet, dar sigur, cauzând înfrângerea, descurajarea şi deraierea şi ducând eventual la un knockout care ne culcă la pământ, începându-se numărătoarea. Un astfel de exemplu este viaţa regelui Saul.
Imaginaţi-vi-1 pe regele Saul ca pastor principal într-o biserică contemporană, misionară care predică din Biblie şi îl adoră pe Isus şi vă veţi putea face o idee despre modul în care greşelile din viaţa lui personală şi ca lider ar fi afectat biserica aceasta. Regele Saul al Israelului ar putea fi capul de afiş al Bibliei din pricina greşelilor pe care le-a făcut, iar el făcuse mai multe decât ne-a împărtăşit.
In urmă cu câţiva ani, am efectuat un studiu comparativ între metodele lui David de a conduce şi cele

ale lui Saul şi am făcut câteva observaţii plecând de la faptele şi hotărârile lui Saul din 1 Samuel 13-15.
Nesiguranţa conduce la acţiuni motivate de frica de eşec.
Circumstanţele, nicidecum voia lui Dumnezeu, controlează deciziile lui Saul.
Raţionalizarea, nicidecum căinţa, urmează după păcat.
El pierde bunăvoinţa şi respectul fiului său Ionatan.
Pierde bunăvoinţa lui Dumnezeu.
Consideră că ceilalţi au o problemă, nu el, şi se amuză, dând vina pe alţii.
Este neînduplecat şi nu recunoaşte când greşeşte.
Preferă mai degrabă să fie popular decât supus.
Introducere
13
- Este preocupat în mod nejustificat de onoarea şi imaginea lui.
- Refuză să-şi asume deciziile şi eşecurile.
- Consideră că religiozitatea compensează ascultarea parţială.

Acum, David, în niciun caz, nu a fost perfect sau fără păcat, dar diferenţa între cei doi a fost că David, spre deosebire de Saul, şi-a recunoscut păcatul (Psalmii 32 şi 51).
în prima mea carte, *Leaders Who Last,* am explicat câteva lucruri pe care liderii trebuie să le facă ca să-şi poată duce lucra-rea la bun sfârşit. Printre acestea au fost:
- Să se bazeze pe puterea lui Isus;
- Să aibă un scop precis;
- Să trăiască cu pasiune;
- Să-şi stabilească priorităţile;
- Să trăiască şi să slujească în ritm sănătos;
- Să-şi cunoască clar darurile şi chemarea.

în *Greşeli pe care le fac liderii* mă voi concentra pe ce *să nu facă* liderii, ajutându-i astfel să evite posibilele greşeli fatale. Ne vom uita la greşelile care ne conduc, aproape sigur, spre un final nefericit sau ne împiedică să ducem lucrarea la capăt. Aceste greşeli ne „descalifică" în alergarea la care face referire apostolul Pavel: „Ci mă port aspru cu trupul meu şi-l ţin în stăpânire, ca nu cumva, după ce am propovăduit altora, *eu însumi să fiu lepădat* (1 Corinteni 9: *27).*
Veţi recunoaşte cele mai multe greşeli atât din **experienţa** dumneavoastră trecută, cât şi din cea actuală sau pentru că le-aţi observat deja în viaţa unui lider într-un context al lucrării. Niciuna dintre aceste greşeli nu trebuie tot timpul să ne prindă pe picior greşit dacă le recunoaştem, le mărturisim şi ne pocăim de ele, spunându-le pe nume: păcate, deraieri, capcane care ne împiedică să fim oameni şi slujitori aşa cum ne-a creat Dumnezeu să fim.
Uneori, un frate sau o soră credincioasă, un soţ sau un prieten ne pot ajuta să recunoaştem aceste greşeli. Avem posibilitatea să ne analizăm după ce am citit un articol sau o carte, după ce am

ascultat o predică sau am participat la o conferinţă sau un seminar. Dumnezeu poate să ne deschidă ochii chiar în timpul alocat citirii Scripturii, rugăciunii sau închinării.
Aceste momente de introspecţie pot apărea atunci când suntem singuri o perioadă mai lungă de timp, pentru a fi înviorați de Domnul, sau în contextul relaţiilor pe care le avem - într-o comunitate sau cu o persoană asociată faţă de care am învăţat să fim oneşti. Aceste momente ne ajută să ne vedem greşelile, să ni le asumăm, să fim drastici cu ele înainte să ne producă daune. Uneori ne dăm seama pe loc de greşeli, dar alteori ne ia mult timp până le recunoaştem.
în această carte voi povesti experienţele prin care a trecut Community Covenant Church (CCC). CCC nu este o biserică de sine stătătoare, ci mai degrabă un ansamblu de biserici cu care am lucrat în cei patruzeci şi trei de ani de slujire. Cu toate că biserica este fictivă,

greşelile nu sunt. Fie am făcut eu însumi aceste greşeli, fie am fost în departamentele în care acestea s-au produs, fie am consiliat lideri care s-au confruntat cu acestea în slujirea lor. Vom analiza împreună cele zece greşeli pe care le-au comis liderii şi echipele de lucrători de la CCC de-a lungul a cinci până la zece ani şi impactul pe care l-au avut asupra multor oameni din comunitatea bisericească. Ne vom întâlni cu:

- Norm, pastorul principal
- Jim, pastorul executiv
- Jason, pastor responsabil de grupele de ucenicizare şi grupele mici
- Chris, lider responsabil de lucrarea cu tinerii şi adolescenţii
- Suzie, responsabilă de lucrarea cu copiii şi femeile
- Bob, prezbiter al bisericii care supraveghează administrarea resurselor financiare
- Bryan, responsabil cu închinarea
- Brent, pastor responsabil de grupele de consilere

Unii dintre aceşti lideri au învăţat din propriile greşeli, le-au tratat şi s-au bucurat de roade în lucrare. Alţii nu au fost la fel de fericiţi. încă un lucru aş vrea să menţionez înainte de a plonja în viaţa acestei biserici. în timp ce citiţi, aveţi grijă ca prima voastră reacţie să nu fie aceea de a scoate paiul din ochiul altuia şi de a neglija bârna din ochiul dumneavoastră. Cercetaţi-vă inima şi faceţi din Psalmul 139:23-24 o rugăciune personală în timp ce treceţi de la un capitol la altul:

„Cercetează-mă, Dumnezeule, şi cunoaşte-mi inima!
încearcă-mă şi cunoaşte-mi gândurile! Vezi dacă sunt pe o cale rea
şi du-mă pe calea veşniciei!"

Capitolul 1

CÂND SLUJIREA IA LOCUL LUI ISUS

Natura umană, să zicem aşa, este o continuă fabrică de idoli.
John Calvin

Prima şi cea mai mare greşeală care, în esenţă, dă naştere la toate celelalte greşeli este faptul că nu-I dăm lui Isus locul pe care îl merită în viaţa şi în lucrarea noastră. De multe ori începem bine, avându-L pe Isus în centrul preocupărilor noastre, dar, cu timpul, bucuria de a-L vedea la lucru, preţuirea celor pe care îi slujim, roadele trainice ale eforturilor noastre şi aprecierea şi respectul colegilor noştri, al mentorilor sau al celor din cercul nostru de slujitori devin mai importante decât El. Dacă la toate acestea adăugăm firea noastră păcătoasă şi ambiţiile noastre egoiste (Iacov 3:14), obţinem reţeta pentru un dezastru.

Motivul pentru care pierdem din vedere adesea această greşeală este asemănarea experienţei noastre cu proverbiala broască din oala cu apă. Dacă aruncaţi o broască într-o oală cu apă fierbinte, ea va sări afară, dar, dacă o aruncaţi într-o oală cu apă rece şi apoi puneţi oala pe foc, trupul poichiloterm al broaştei se va încălzi odată cu apa şi aceasta va sta liniştită până va fierbe şi va muri. Păcatul din viaţa noastră e ca apa care se încălzeşte treptat. Identitatea noastră în Isus şi intimitatea cu El se diluează în timp, iar lucrarea ajunge să ocupe locul central în inima noastră, soli-citându-ne timpul şi atenţia. De aici, începe declinul în lucrarea si în viata unui lider.

Poveste de viaţă

Norm a făcut parte din echipa care a pus pe picioare Community Covenant Church (CCC) în urmă cu zece ani. Ştia dinainte că era făcut pentru rolul de lider şi că era pasionat de asta. Evanghelia i-a transformat radical viaţa şi acum dorea să poată atinge cu ea inimile oamenilor din Carolina de Nord. Cei care l-au trimis acolo ştiau că el e omul potrivit să conducă această

lucrare inedită.
Norm a avut întotdeauna o etică a muncii corectă (poate prea corectă) fiindcă a crescut într-o comunitate de fermieri din Kansas. Tatăl lui Norm şi-a încurajat întotdeauna copiii, încă de la vârste fragede, să muncească din greu. La fermă se aloca prea puţin timp familiei. Viaţa se învârtea cel mai mult în jurul fermei pentru a o întreţine şi pentru a menţine familia pe linia de plutire din punct de vedere financiar. Mama lui Norm era cea care se asigura că toţi mergeau regulat la biserică, iar tatăl lui Norm se conforma. Membrii familiei însă nu au fost niciodată apropiaţi între ei. în anii de studenţie la universitatea de stat din Kansas, Norm s-a alăturat unei organizaţii studenţeşti şi acolo şi-a început cu adevărat umblarea cu Isus. înainte mergea la biserică împins de la spate, însă de la munca grea nu se dădea niciodată în lături şi respecta principiile etice oriunde era.
Seminarul 1-a adus pe Norm din Kansas pe Coasta de Vest. După ce şi-a luat diploma de teolog, înainte să fie trimis împreună cu o echipă să planteze CCC, Norm a slujit în câteva biserici mari. Aşteptările erau mari, el avea o experienţă vastă, îi iubea pe oameni cu adevărat şi avea inima curată - cel puţin la început.
Norm a participat la câteva seminare şi s-a documentat în legătură cu munca în echipă bazată pe concepţia celor trei perspective: profet, preot şi rege, iar nucleul echipei lui Norm era o îmbinare a acestor funcţii. Pe lângă rolul său de profet şi vizionar, Norm era cel care stabilea obiectivele şi avea o viziune extraordinară. Era ajutat de doi bărbaţi înzestraţi cu darul păstoririi (preoţii) şi de alţi doi care ştiau să implementeze o viziune (regii).
Când slujirea ia locul lui Isus
19
Erau pregătiţi pentru un început bun.
Echipa nou-formată, din trei cupluri, era înzestrată cu o combinaţie excelentă de daruri. Prin harul lui Dumnezeu, nu au făcut greşeala de a include în echipă oameni cu înzestrări asemănătoare. Norm a înţeles că o echipă are nevoie de vizionari, îngrijitori şi executori.
De-a lungul vremii însă, Norm a făcut câteva greşeli mari care nu l-au costat numai pe el, ci şi pe cei din conducere şi pe membrii bisericii. Nimeni nu şi-a închipuit, cu atât mai puţin Norm, că ceea ce începuse atât de bine avea să sfârşească atât de rău.
în primii ani, lucrurile au decurs bine. Norm era un foarte bun vorbitor şi un vizionar promotor. I s-a dus repede vestea că era un tip pe care trebuia neapărat să-1 asculţi. S-au format grupuri mici care aveau grijă de noii convertiţi şi de cei care se mutaseră la CCC. Grupurile din adunare făceau treabă bună, răspândind Evanghelia la locurile de muncă, acasă sau în locurile de agrement; îşi invitau colegii sau vecinii la întâlnirile lor, la evenimentele sociale şi la serviciile de închinare. Propăşirea lor era constantă şi încurajatoare.
Pe parcurs s-au mai adăugat la echipă şi alţii. Norm era susţinut de mentorul său şi ajutat să menţină lucrarea şi familia într-un echilibru perfect. Toate mergeau strună!
Norm cunoştea bine câţiva pastori decăzuţi care au permis lucrării să preia controlul asupra vieţii lor (printre ei erau prieteni de la seminar cu care păstrase legătura) şi era hotărât să nu lase să i se întâmple una ca asta. O ambiţie duhovnicească se poate transforma foarte curând într-o ambiţie egoistă. Nu trebuia să se uite nu ştiu cât de departe ca să vadă lideri tineri şi ambiţioşi, dar fuduli şi plini de sine. Erau mai mulţi care urmăreau îndeaproape lucrarea altora şi erau invidioşi atunci când vedeau cum decurge lucrarea fiecăruia.
Cu toate că Norm ştia cât de riscant era ca lucrarea, în locul lui Isus, să devină prima literă de pe un optotip şi, în ciuda avertismentelor repetate ale mentorului, transformarea a început să se producă lent şi subtil.
20
Greşeli pe care le fac liderii
Acest lucru a putut fi constatat la întâlnirile membrilor din conducere. Echipa observa că Norm era tot mai îndârjit, mai nerăbdător cu mersul lucrurilor şi tot mai puţin satisfăcut de ritmul în care decurgeau - sau nu - lucrurile. Au început să petreacă mai puţin timp în rugăciune şi mulţumeau tot mai puţin

pentru ceea ce făcea Isus în mod evident în biserica lor. înainte obişnuiau să sărbătorească şi să se bucure mai mult unii de ceilalţi şi de chemarea fiecăruia. Erau prieteni şi deseori îşi petreceau timpul liber împreună. Acum membrii echipei se simţeau parteneri de afaceri, cu ochii ţintă la profitul net, nicidecum parteneri în lucrare cu ochii ţintă la Isus. Treptat, lucrarea s-a axat mai mult pe rezultate şi mai puţin pe relaţii.
Atitudinea obişnuită a lui Norm de a se bucura de membrii echipei şi de ceea ce făceau ei a fost înlocuită de pretenţii, fiindcă se aştepta la rezultate tot mai mari şi compara mereu evenimentele din anul în curs cu evenimentele din anul precedent. Niciodată nu părea mulţumit sau recunoscător pentru ceea ce făcea Isus; întotdeauna pretindea mai mult!
Lucruri asemănătoare se întâmplau şi acasă. Soţia lui, Jen, şi copiii au început să observe schimbări în comportamentul lui. Norm parcă nu putea să-şi scoată din cap munca - ceea ce s-a realizat şi ceea ce nu s-a realizat. Serile în care ieşea cu Jen erau tot mai plictisitoare, iar intimitatea dintre ei nu mai era aceeaşi. In loc să-şi facă timp să stea cu familia sau să-şi încarce bateriile, întreţinea corespondenţa şi vorbea la telefon. Din cauză că era atât de absorbit de lucrare, familia lui nu se mai bucura de Domnul. Jen şi-a dat seama că ceva era în neregulă, dar nu ştia sigur ce are de făcut.
Devotamentul lui Norm faţă de Isus a fost înlocuit de lucrurile realizate pentru El, dar Norm nu vedea acest lucru şi nici nu părea dispus să-1 recunoască.
Oamenii l-au confruntat pe Norm pentru greşeala pe care o făcea, dar el se scuza mereu explicând că tot ceea ce făcea era pentru slava lui Dumnezeu şi susţinea că biserica trebuie să

crească şi să fie relevantă pentru comunitate. Toată lumea, în afară de Norm, vedea că nu mai era călăuzit, ci mânat.
Astfel au mai trecut câţiva ani, iar cei din conducere s-au cam săturat să-1 mai confrunte pe Norm. Numeroşi pastori şi consilieri au discutat personal cu el, dar nu s-a schimbat mare lucru. Situaţia nu era roză deloc, însă el era pastorul lor principal şi se întâmplau şi lucruri bune. Toţi erau de acord cu asta. In adâncul fiinţei lor însă, majoritatea dintre ei erau neliniştiţi de faptul că lucrarea lor nu mai avea de-a face cu Isus, ci cu succesul şi că, pe undeva, Isus fusese dat la o parte.
Toată lumea era de acord că erau într-o situaţie nefericită, dar ce puteau face? Conducerea, împreună cu prezbiterii, a hotărât că „se vor ruga şi vor accepta situaţia aşa cum e până îşi va da şi Norm seama cum stau lucrurile". Lucrarea a devenit motorul vieţii lui. Nu se mai putea opri şi parcă nu mai putea să se relaxeze şi să se bucure de nimic altceva. Slujirea a devenit idolul lui, iar el preţuia roadele lucrării mai mult decât pe Isus.
Norm se dedicase trup şi suflet lucrării lui Dumnezeu, dar II neglija chiar pe Domnul lucrării. Această mentalitate a pastorului principal s-a reflectat în toate aspectele vieţii bisericii: scopurile stabilite, oamenii angajaţi, banii cheltuiţi şi modul de a-i trata pe cei din conducere.
Atunci când Norm a permis lucrării să-L înlocuiască pe Isus, s-a deschis cutia Pandorei cu multe alte greşeli care, în timp, au otrăvit întreaga conducere - cu urmări grave. Prima piatră fusese aruncată în apă, stârnind primele valuri.

Principii şi aplicaţii

Henri Nouwen spunea odată că .Pjlncijsalulj)bş_ta£oH.njcalea iubirii de Dumnezeu este slujirea Lui.[1]
Iată ce înseamnă idolatria lucrării - să nu fii în asentimentul lui Isus că Lui I se cuvine primul loc în inima noastră. Idolatria lucrării este tot mai răspândită în creştinătatea evanghelică din America şi atinge proporţii epidemice - fapt evidenţiat la reuniunile comunităţilor şi ale cultului unde atenţia şi discuţiile sunt îndreptate spre noi înşine

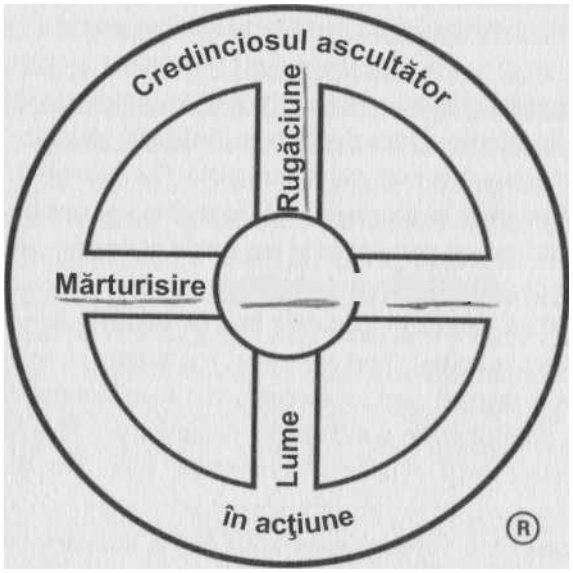
Greşeli pe care le fac liderii

şi spre realizările şi împlinirile noastre, nicidecum spre Isus. Liderii discută despre ultimii capi de afiş ai lucrărilor de succes şi despre metodele pe care ei le folosesc, după care ne constrâng să-i urmăm, să le cumpărăm cărţile şi să participăm la conferinţele şi seminarele lor despre „ce am făcut noi".
Alunecăm în idolatrie fără să ne dăm seama pentru că o justificăm atât de lesne şi de prompt,

afirmând că tot ce facem, facem pentru Domnul şi crezând că motivaţiile noastre sunt sincere. Observăm acest lucru la oamenii de afaceri care lucrează un număr inadmisibil de ore şi afirmă că fac aceste lucruri pentru binele familiei lor şi când colo fac toate acestea pentru ei înşişi.
Liderii trebuie să aibă grijă ca lucrarea lor să nu se transforme într-o amantă. Amanta este cineva care ocupă locul pe care doar o soţie ar trebui să-1 ocupe. Lucrarea nu trebuie niciodată să ocupe locul lui Isus în viaţa şi în sistemul dumneavoastră de valori; aşa ne spune şi 1 Ioan 5:21: „Copilaşilor, păziţi-vă de idoli." New Living Translation spune astfel: „Dragi copilaşi, păziţi-vă de orice poate lua locul lui Isus în inima voastră." Inimile noastre sunt fabrici de idoli, iar pentru mulţi lideri, lucrarea este regina idolilor.
Atunci când începem să ne sprijinim pe lucrare în loc să ne sprijinim pe Isus, o facem pentru a împlini nevoi adânci ale vieţilor noastre. Sunt convins că mulţi oameni acceptă posturi de conducere pentru că oamenii au nevoie de ei sau pentru că atunci când sunt în control au un sentiment al valorii pe care nu l-au avut. Mi-aduc aminte de o vorbă a lui John Maxwell: „Cine are nevoie de oameni poate să-i conducă." Un lider mi-a spus odată că motivaţia din spatele „chemării" sale este oportunitatea de a-şi rezolva propriile lui insecurităţi şi de a se simţi bine în pielea lui. Satan doreşte să-i înhaţe pe liderii creştini şi să-i facă „ineficienţi şi neroditori" (2 Petru 1:8, NIV) şi, dacă nu reuşeşte să-şi atingă scopul prin păcate vădite, va încerca să găsească un lucru admirabil şi bun pe care să-1 transforme în mod surprinzător astfel încât să ne facă să ne poticnim.
Apostolul Petru, în capitolul său atât de pătrunzător adresat liderilor, spune: „Fiţi treji şi vegheaţi! Pentru că potrivnicul vostru, diavolul, dă târcoale ca un leu care răcneşte şi caută pe cine să înghită" (1 Petru 5:8). Potrivnicul nostru poate să ne înghită folosindu-se de lucrare, atunci când permitem lucrării să ocupe locul lui Isus în inima noastră. Din păcate, mai repede observăm păcatele din vieţile altora decât cele din vieţile noastre.
Am început să lucrez cu organizaţia The Navigators în 1968 şi am fost angajat în lucrare timp de treizeci şi opt de ani, până în 2005 când m-am pensionat şi am intrat în conducerea bisericii Marş Hill din Seattle. în primi ani petrecuţi cu The Navigators am început să alunec în idolatria faţă de lucrare. Am fost avertizat de câteva ori până când am văzut realmente ce se întâmpla în viaţa mea şi primul care m-a avertizat a fost Tommy Adkins, un membru, pe atunci, în conducerea organizaţiei The Navigators, dar, în acelaşi timp, prietenul şi mentorul meu. După încheierea vizitei la Tommy, ne îndreptam spre maşina mea parcată pe aleea din faţa casei lui. Tommy avea ochii de un albastru pătrunzător şi eram gata să simt pe pielea mea cât erau de pătrunzători. Când am ajuns la maşină mi-a spus că voia să-mi împărtăşească ceva. Mi-am zis în sinea mea atunci că-i bai. Tommy a luat o foaie de hârtie din caietul pe care îl avea cu el şi a pus-o pe capotă. Apoi, mi-a desenat o schiţă ştiută de membrii din organizaţie - roata, în centrul căreia se afla Isus.
Tommy şi-a îndreptat ochii săi albaştri spre mine şi mi-a pus întrebarea care mi-a tăiat răsuflarea:
— Dave, cine se află în centrul roţii tale (vieţii tale)? I-am răspuns repede că era Isus, dar el mi-a replicat:
— Nu prea cred.
Apoi, m-a întrebat dacă îi dau voie să scrie ce consideră el că se află în centrul „roţii" mele, iar eu am răspuns afirmativ. A scris încet cuvântul „oameni". Una dintre cele mai importante filosofii ale organizaţiei The Navigators era să găseşti oameni cărora să te dăruieşti şi să le slujeşti. într-un mesaj celebru, fondatorul organizaţiei, Dawson Trotman, întreba: „Bărbaţilor,

unde v-i bărbatul?... Femeilor, unde v-i femeia? Unde-i bărbatul sau femeia care trăieşte

astăzi pentru Isus datorită trăirii voastre?
Cristos 1 Părtăsie



Când oamenii ocupă locul pe care trebuie să-L ocupe Isus, vorbim de idolatria faţă de lucrare - direct şi simplu, dar greu de recunoscut. Un lucru bun a devenit idolul meu - nu eu mi-am dat seama de asta, ci Tommy. O cântare cunoscută spunea: „Gata sunt să hoinăresc, simt cum mă atrage/Gata sunt să-L părăsesc pe Domnul pe care-L iubesc."[2] Chiar şi astăzi sunt pândit în întuneric de acest păcat, gata să mă înhaţe. Asta nu înseamnă că-L părăsesc pe Dumnezeu, pe care îl iubesc, ci mai degrabă sunt ispitit să-L împing la margine şi să pun slujirea în centrul vieţii mele, în loc să-L las pe El să domnească.
Nu intenţionez să vă dau o formulă de tratare a greşelilor abordate în această carte. Nu există „patru paşi simpli în tratarea idolatriei faţă de lucrare", dar doresc să vă împărtăşesc ce anume constat că trebuie făcut pentru a trata fiecare greşeală a liderilor în parte. Aş vrea să menţionez din nou că eu însumi am făcut

aceste greşeli şi le-am văzut şi la alţi oameni, organizaţii, grupuri şi biserici cu care am lucrat. Aşadar, cum am tratat idolatria faţă de lucrare?
Primul pas a fost să-mi dau seama că am o problemă. Din adâncul fiinţei mele vreau să mărturisesc şi să mă căiesc atunci când acord atenţie acestui păcat, nicidecum să-mi găsesc scuze sau să mă justific. Ar trebui să fiu mâhnit de faptul că permit altcuiva să ocupe locul lui Isus în inima mea şi să mă rog la fel ca împăratul David: „împotriva Ta, Doamne, şi numai împotriva Ta am păcătuit" (Psalmul 51:4). în situaţia aceasta, în primul rând păcătuiesc împotriva lui Dumnezeu!
Aproape în fiecare zi mă rog pentru problema idolatrizării lucrării şi cer ca puterea lui Isus, prin Duhul Sfânt, să ocupe locul central în viaţa mea. Consider că idolatrizarea lucrării este, mai degrabă, o atitudine, o mentalitate, decât o acţiune; începe cu felul în care mă uit la lucruri şi cu felul în care gândesc.
Coloseni 3:4 îmi este foarte util: „Când Se va arăta Hristos, viaţa voastră, atunci vă veţi arăta şi voi împreună cu El în slavă." Isus este viaţa mea, nu lucrarea, succesul, noii convertiţi, ucenicii, liderii în formare sau respectul colegilor mei. Trebuie să mi se amintească mereu acest verset. Apostolul Pavel spune în Filipeni 1:21: „Căci pentru mine a trăi este Hristos, şi a muri este un câştig." Pentru mine a trăi este Cristos, nu altcineva sau altceva. Pe lângă versetele pe care le-am menţionat, am mai memorat şi alte câteva pasaje din Scriptură despre idolatrizarea lucrării, printre care 1 Ioan 5:21 şi Apocalipsa 2:4.
Domnul foloseşte aceste versete ca să-mi atragă atenţia şi să-mi arate păcatul din viaţa mea.

Acesta este unul dintre motivele pentru care vreau să petrec timp în mod consecvent în faţa Scripturii: să-L las să vorbească inimii mele păcătoase. The Navigators are o vorbă: „Cuvântul lui Dumnezeu ne ţine departe de păcat sau păcatul ne ţine departe de Cuvântul lui Dumnezeu." Atât de mult mă ajută faptul că recitesc versetele acestea, reflectez asupra lor şi, apoi, mă rog!

26

Greşeli pe care le fac liderii

Când Domnul îmi arată clar că încep să alunec, vreau să-mi asum numaidecât acest lucru, să mă pocăiesc, să-mi mărturisesc păcatul şi să-I cer ajutorul, acceptând faptul că El este în centru. De asemenea, vreau să fiu receptiv atunci când cei din familia mea sau din echipele din care fac parte îmi_ atrag atenţia asupra acestui păcat. Una dintre valorile mele este să fiu sensibil la adevărul pe care mi-1 descoperă Dumnezeu, indiferent dacă acest adevăr îmi parvine direct din Scriptură sau printr-o dojana făcută de un membru din familie sau din echipă.

Cu mulţi ani în urmă fusesem la o întrunire preliminară, în San Diego, dedicată lui Billy Graham. întâlnirea a avut loc la College Avenue Baptist Church, iar cel care a vorbit a fost Grady Wilson, un membru din echipa lui Billy Graham încă de la începuturi. După ce şi-a terminat discursul, ni s-a dat loc să punem întrebări, iar una dintre întrebări a fost cum a reuşit Billy să rămână smerit atâţia ani în ciuda succesului şi a notorietăţii sale.

Grady a dat un răspuns excelent. El a explicat că, atunci când s-a format echipa lui Graham, membrii au făcut o înţelegere cu Billy. El le-a cerut ca, atâta timp cât are ungerea din partea lui Dumnezeu, ei să-1 ajute să rămână smerit. Ce combinaţie grozavă pentru longevitatea lucrării - ungerea lui Dumnezeu şi dojana prietenilor credincioşi! îi compătimesc pe liderii creştini care nu au alături prieteni sau colegi cărora să le pese suficient de ei încât să-i confrunte, mai ales în ceea ce priveşte idolatrizarea lucrării. Norm a avut astfel de oameni lângă el, dar spre marele lui regret, nu şi-a plecat urechea la avertismentele lor.

Eu am nevoie să fiu înconjurat de oameni care nu se tem să îndrepte, asemeni unui profet, degetul spre mine (aşa cum a făcut Natan cu David) şi să mă mustre atunci când lucrarea îl coboară pe Isus de pe tronul inimii mele. Nu vreau să fiu găsit vinovat de acelaşi păcat de care a fost găsită vinovată biserica din Efes în Apocalipsa 2:4: „Dar ce am împotriva ta este că ţi-ai părăsit dragostea dintâi."

Când slujirea ia locul lui Isus

27

Isuse, nu vreau să Te iubesc mai puţin, ci mai mult decât Te-am iubit atunci când m-ai mântuit. Prin Duhul Tău cel sfânt şi spre slava Ta, aş vrea să-mi arăţi când ceva sau cineva încearcă să-Ţi fure locul în inima mea. Ajută-mă să nu-mi găsesc scuze, ci să-mi recunosc repede păcatul, să-1 mărturisesc şi, apoi, să mă căiesc. Pune în jurul meu oameni suficient de îndrăzneţi, ca profetul Natan, care să-mi arate când idolatrizez lucrarea.

Apjicatii_practice„

1. Memoraţi câteva pasaje esenţiale care vorbesc despre idolatrie, cum ar fi 1 Ioan 5:21 şi Coloseni 3:4.
2. Cui i-aţi permis să vă confrunte când L-aţi dat la o parte pe Isus şi i-aţi permis slujirii să stea pe tronul vieţii dumneavoastră? Cine este profetul Natan în viaţa dumneavoastră?
3. Care sunt indicatorii care arată dacă L-aţi dat pe Isus jos de pe tron? Aceştia pot să fie: gânduri, nerespectarea Sabatului, faptul că sunteţi mai mult mânat decât călăuzit, felul în care vă trataţi echipa etc.
4. Aveţi o persoană ca Norm în echipă? Ce v-aţi face dacă ar trebui să-1 ajutaţi să înţeleagă motivaţiile din spatele acţiunilor lui?

Capitolul 2

CÂND MULŢUMIREA ESTE ÎNLOCUITĂ CU COMPARAŢIA

Iarba e întotdeauna mai verde în curtea vecinului.

In domeniul leadershipului, faptul că te compari pe tine sau slujirea ta cu alţii e o problemă colosală. Am participat la mai multe întâlniri de leadership decât vreau să-mi amintesc. Când pastorii din aceeaşi denominaţie sau liderii aceleiaşi organizaţii se adună la întâlnirile lor periodice, începe serios „cursa comparaţiei". Comparăm rezultate, cifre, salarii, maşini, case, responsabilităţi, roade, izbăviri, victorii, realizări mari şi locuri de vacanţă preferate. Uneori trecem pe la fiecare şi le înmânăm rapoarte şi aşa pare să se întreţină „circul comparaţiei". Pe lângă că acest lucru este dăunător, nebiblic şi periculos, comparaţia cu alţii este ceva normal - normal doar pentru firea noastră veche, arogantă şi decăzută care, cu părere de rău, trebuie să recunosc, e într-o condiţie foarte bună azi în viaţa multor lideri.

Poveste de viaţă

Cu toate că Jim nu provenea dintr-un mediu bisericesc, în adolescenţă era fascinat de ceea ce povesteau prietenii săi din liceu despre marile schimbări pe care le-a produs Isus în viaţa lor. Aşa şi-a început el călătoria spirituală. Prietenii săi l-au invitat la biserică, apoi la întâlnirile de tineret. Jim punea o mulţime de întrebări,

începuse să citească dintr-o Biblie pe care i-o oferise unul dintre noii săi prieteni de la biserică şi, după patru luni, a ajuns să creadă Evanghelia lui Isus Cristos: faptul că Isus murise pentru păcatele lui, că a înviat din morţi şi avea să Se întoarcă într-o zi.

înţelesese că viaţa de creştin nu avea nimic de-a face cu moralitatea şi cu faptele lui bune, ci cu ceea ce făcuse Isus pentru el pe cruce. într-o seară, fiind acasă, a îngenuncheat, şi-a mărturisit păcatele şi L-a rugat pe Isus să devină Mântuitorul lui.

Jim s-a maturizat repede în sânul comunităţii, a continuat să citească Biblia şi a început să împărtăşească prietenilor săi de la şcoală dragostea lui pentru Isus. Apoi s-a dus la Berkeley, iar, mai târziu, la seminar. După seminar, Jim s-a căsătorit cu Esther (prieteni din adolescenţă, activi în Young Life), iar Jim s-a alăturat conducerii CCC. La început a slujit ca pastor de tineret, apoi, pastor asociat şi, în cele din urmă, a devenit pastor executiv, supraveghindu-i pe ceilalţi membri salariaţi sau voluntari din conducere.

Jim era pastor executiv de cinci ani. Cu toate că Norm era uneori dificil şi greu de mulţumit, au fost cinci ani rodnici. Per ansamblu, lucrurile au mers destul de bine. Jim trebuia să se asigure că toate sistemele şi procesele funcţionau ca lumea, ocupându-se în primul rând de membrii din conducere. Jim şi Norm lucrau cot la cot la CCC.

Jim consiliază şi predică din când în când atunci când Norm este plecat din oraş sau este în vacanţă, cu toate că Norm şi familia lui par să-şi ia tot mai puţin timp pentru activităţi libere în ultima vreme. Lui Jim îi plac responsabilităţile pe care le are şi-L vede pe Isus făcând lucruri incredibile în vieţile oamenilor cu care lucrează. El spera ca într-o zi să fie chemat să slujească ca pastor principal în comunitatea lor, însă s-a mulţumit să aştepte ca Domnul să lucreze la vremea potrivită. Cel puţin aşa a crezut, până la un moment dat.

Totul a început în seara când s-a simţit îndemnat să-i împărtăşească soţiei faptul că începuse să-şi piardă motivaţia de a sluji, dar că nu ştia exact de ce. In ultimele câteva luni îi fusese greu

să-1 asculte pe Norm predicând şi îi fusese mai uşor ca niciodată să critice. De multe ori se trezea gândind: „Aş predica mai bine ca Norm. Oare când voi avea şi eu ocazia să fiu pastor şi vorbitor principal în loc să predic doar de cinci sau şase ori pe an?"

Situaţia a devenit critică într-o luni dimineaţa, când citea din Epistola lui Iacov la timpul său de părtăşie cu Domnul. A fost cercetat de Duhul Sfânt în timp ce citea Iacov 3:14-16:

Dar, dacă aveţi în inima voastră pizmă amară şi un duh de ceartă, să nu vă lăudaţi şi să nu minţiţi împotriva adevărului [...] Căci acolo unde este pizmă şi duh de ceartă, este tulburare şi tot felul de

fapte rele.
în următoarele câteva zile a meditat adânc la acest verset şi, în lumina Cuvântului, a analizat sentimentele care îl încercau. A trebuit să recunoască faptul că era furios, invidios şi frustrat.
A început apoi să-şi revizuiască trecutul şi a ajuns la concluzia că, de când se ştia, comparaţia, concurenţa şi invidia reprezenta-seră o problemă (şi o ispită) pentru el. încă din liceu şi-a clădit stima de sine, respectul de sine şi identitatea proprie comparân-du-se cu alţii. Cum arăta, ce făcea, cum era văzut de ceilalţi în ce priveşte notele, hainele, aptitudinile sportive şi popularitatea sa în rândul fetelor?
Ocupând funcţia de pastor asociat, comparaţia a devenit o problemă majoră. De fiecare dată când participa la întâlnirile liderilor din districtul lor, problema reapărea. Majoritatea întâlnirilor la care participa îl deprimau şi îl băgau în sperieţi câteva zile. Comparaţia şi concurenţa erau specialitatea casei. Uneori, chiar vechii lui prieteni de la seminar îl întrebau când avea să-şi conducă propria biserică.
în loc să se bucure de binecuvântările lui Dumnezeu pe care le experimentau alţi lideri (în special Norm), Jim şi-a dat seama că era tot mai descurajat şi mai deprimat pentru că i se părea că nu face ce trebuie şi, astfel, nu înregistra progrese în conducerea bisericii. în timp ce reflecta asupra trecutului său şi asupra întâmplărilor din ultimul timp, Jim a realizat că fusese încercat

de sentimente de gelozie, invidie şi chiar mânie faţă de Norm şi alţi membri din echipa pastorală. Se simţea răvăşit.
într-o întâlnire recentă cu cei din conducere, Norm se plimba dintr-o parte în alta, aşa cum făcea de obicei, şi solicita rapoarte verbale despre activitatea din cadrul departamentelor. Jim nu s-a simţit deloc confortabil la această întrunire deoarece nu se putea bucura de ceea ce trăiau ceilalţi. în mintea lui, făcea comparaţii ca să-şi dea seama unde se afla în acest lanţ trofic al rodniciei, în timp ce vorbeau unii şi alţii, pe Jim îl cuprindea când invidia, când mândria.
Se tot întreba de ce îi era atât de greu să fie mulţumitor pentru roadele şi victoriile celorlalţi. De ce trebuia să se tot întrebe dacă se descurca mai bine sau mai rău decât ceilalţi din echipă?
A îngăduit comparaţiei să ia locul mulţumirii.
Din acel moment, Jim a început să înţeleagă că avea o problemă serioasă şi, dacă continua în felul acesta, i-ar fi afectat umblarea şi relaţia cu familia şi cu CCC. Ce putea face ca să-şi recapete bucuria în relaţia cu Isus şi să fie mulţumitor pentru ceea ce făcea Dumnezeu prin el? Trebuia oare să-şi mărturisească păcatul de faţă cu Norm şi cu ceilalţi din echipa pastorală? Sau să-1 împărtăşească altor lideri? Era ceva important? A considerat că era ceva stringent şi a acţionat imediat, la îndemnul Duhului Sfânt şi încurajat de Esther.
Prin harul lui Dumnezeu, Jim a hotărât să-şi asume responsabilitatea pentru lipsa de mulţumire şi pentru faptul că s-a lăsat antrenat în acest „show" al comparării. A mărturisit, s-a căit şi a împărtăşit aproape tuturor ceea ce a făcut. Nu a ajuns încă la mal, dar este perfect conştient de pericolul care pândeşte în atitudinea lui şi în felul în care se percepe pe sine. în această perioadă, Jim îşi dezvoltă o înţelegere mai adâncă a suveranităţii lui Dumnezeu şi o mai bună înţelegere a conceptului biblic al mulţumirii. învaţă din nou ce înseamnă să se încreadă în purtarea de grijă şi preocuparea lui Dumnezeu faţă de el şi să se bizuie pe ceea ce El îngăduie să se înfăptuiască la CCC. învaţă să aştepte timpul potrivit în care Dumnezeu Se va implica în lucrarea lui.
Când mulţumirea este înlocuită cu comparaţia

Principii şi aplicaţii

Fii mulţumit cu persoana ta, cu locul în care eşti aşezat, cu ceea ce faci şi cu ceea ce face Dumnezeu prin tine.
Jim este recunoscător că Duhul Sfânt (prin Cuvântul lui Dumnezeu) a atins o problemă spinoasă din viaţa lui, care persista de ani de zile fără să fi fost abordată. De multe ori, greşelile liderilor nu sunt un fapt izolat, ci constă din atitudini, obiceiuri sau mentalităţi

formate de-a lungul timpului. Secretul biruinţei continue a lui Jim stă în felul în care tratează păcatul mergând înainte prin puterea Duhului Sfânt.
Mulţi, dacă nu cei mai mulţi, lideri au căzut în capcana comparaţiei şi a competiţiei cu alţi slujitori, la fel ca Jim. Lucrul acesta produce dezbinare, discordie şi invidie între membrii unei echipe şi nu duce niciodată la ceva pe placul lui Isus. Gelozia şi invidia dintre membrii unei echipe sunt lucruri bătătoare la ochi de obicei, dar nimeni nu vorbeşte despre ele. Rareori duc la ceva bun şi pot produce mari disfuncţionalităţi şi piedici în calea încrederii.
Permiteţi-mi să vă explic de ce consider comparaţia a fi un lucru bun. Poftim? Nu cumva contrazic tot ceea ce am spus în acest capitol? Nu! Cred că este bine să compar ceea ce se întâmplă prin mine (şi în mine) cu ceea ce *s-ar putea întâmpla în mod potenţial să se întâmple.* Cred că e bine să compar nivelul meu de dezvoltare şi de eficienţă în lucrare, cu nivelul la care *aş putea* fi, prin harul lui Dumnezeu.
O păţesc rău de tot atunci când mă compar cu oameni care au daruri, chemări, capacităţi şi personalităţi diferite de ale mele. îmi dau seama că nu îmi ies socotelile de multe ori. în 2 Corinteni 10:12 există un avertisment clar împotriva competiţiei şi a comparaţiei.
Negreşit, n-avem îndrăzneala să ne punem alături sau în rândul unora din aceia care se laudă singuri. Dar ei, prin faptul că se măsoară cu ei înşişi şi se pun alături ei cu ei înşişi, sunt fără pricepere.
34
Greşeli pe care le fac liderii
Când mulţumirea este înlocuită cu comparaţia
35
Autoanaliza şi dorinţa de a vedea un progres în viitor stau la baza creării unei viziuni şi a stabilirii unor scopuri precise. Este sănătos să mă compar cu mine însumi, dar este nebiblic să mă compar cu alţii.
Când sunt sincer şi recunosc cine sunt în lumina păcatului şi îmi pun încrederea în Dumnezeu, sunt liber să cresc, să-mi ating scopul şi să rodesc. Pe fiecare dintre noi, Dumnezeu ne-a creat unici. Nu există doi fulgi de zăpadă, două voci sau două amprente la fel. Dumnezeu nu a mai creat pe nimeni la fel ca ţine. îmi place ce spune Psalmul 139:13-14: „Tu mi-ai întocmit rărunchii, Tu m-ai ţesut în pântecele mamei mele: Te laud că sunt o făptură aşa de minunată." Robert Fulghum scria într-o carte: Statisticile arată că până acum s-au născut aproximativ 60 de miliarde de oameni. Şi după cum spuneam, nimeni nu poate prezice câţi se vor mai naşte, dar se pare că mulţi. Cu toate acestea - şi acum urmează statistica statisticilor -, date fiind posibilităţile de variaţie între celulele sexuale generate de părinţii fiecărei persoane, e cert că fiecare persoană din cele 60 de miliarde care au trăit a fost distinctă şi aşa va rămâne până în viitorul nedeterminat. Cu alte cuvinte, dacă ai alinia pe faţa pământului toate persoanele care au existat sau vor exista vreodată şi te-ai uita bine la mulţimea pestriţă, nu ai găsi pe nimeni la fel ca şi tine.[1]
Este nesănătos să încercăm să fim ca altcineva. Nu-mi doresc să fiu ca alţi lideri pe care i-am cunoscut sau despre care am citit. Prin harul lui Dumnezeu, vreau să fiu cea mai bună variantă a lui Dave Kraft de care sunt în stare. Voi fi diferit de toţi oamenii pentru că Dumnezeu m-a făcut o făptură unică. Nu există nimeni altcineva cu aceeaşi combinaţie de daruri, personalitate, educaţie, capacităţi şi dorinţe. Sunt mereu în procesul de a fi izbăvit din ispita de a încerca să fiu altceva decât sunt. Fiica mea, Ana, a văzut odată, pe bara unei maşini, un abţibilt pe care scria „Fii tu însuţi, toţi ceilalţi sunt preluaţi". Se presupune că şi Walt Disney a spus odată: „Cu cât semeni mai mult cu tine însuţi, cu atât eşti mai diferit de ceilalţi si asta te face unic."
Vreau să vă amintesc şi câteva pasaje din Biblie care vorbesc răspicat despre „circul comparaţiei" care vine în echipa, în lucrarea şi chiar în viaţa dumneavoastră. în 1 Corinteni 4:7 se spune: „Căci cine te face deosebit? Ce lucru ai pe care să nu-1 fi primit? Şi dacă l-ai primit, de ce te lauzi ca şi cum nu l-ai fi primit?" Traducerea The Message parafrazează acelaşi verset astfel: „Nu-i aşa că tot ceea ce ai şi tot ceea ce eşti sunt darurile desăvârşite ale lui Dumnezeu? Aşadar, ce rost mai au competiţia şi comparaţia?" Nu mai au niciun rost dacă cred într-adevăr că ceea ce sunt şi ceea ce pot să fac sunt daruri desăvârşite.
în Evanghelia după Ioan stă scris:

Petru s-a întors şi a văzut venind după ei pe ucenicul pe care-1 iubea Isus, acela care la Cină se rezemase pe pieptul lui Isus şi zisese: „Doamne, cine este cel ce Te vinde?" Petru s-a uitat la el şi a zis lui Isus: „Doamne, dar cu acesta ce va fi?" Isus i-a răspuns: „Dacă vreau ca el să rămână până voi veni Eu, ce-ţi pasă ţie? Tu vino după Mine!"
Isus are în vedere aici încercarea lui Petru de a se compara cu Ioan în ce priveşte viitorul. Isus îl pune pe Petru la punct afirmând că nu e treaba lui ce se va întâmpla cu Ioan. Ceea ce avea Petru de făcut era să-şi vadă de relaţia lui cu Isus, nicidecum să se măsoare cu prietenul lui cel mai bun.
Am mai multă bucurie şi libertate atunci când sunt ceea ce m-a creat Dumnezeu să fiu: recunoscător şi mulţumitor pentru ceea ce sunt, pentru locul în care sunt, pentru ceea ce fac, fără să cad în ispita de a-mi găsi identitatea şi valoarea prin comparaţia cu alţii. Eu cred că smerenia despre care vorbeşte Biblia înseamnă să fiu mulţumit cu mine însumi. Acest lucru reiese din Romani 12:3: „Prin harul care mi-a fost dat, eu spun fiecăruia dintre voi să nu aibă despre sine o părere mai înaltă decât se cuvine; ci să aibă simţiri cumpătate despre sine, potrivit cu măsura de credinţă pe care a împărţit-o Dumnezeu fiecăruia."
Comparaţia demonstrează lipsa mea de încredere în suveranitatea lui Dumnezeu în viaţa mea. Dezvăluie faptul că nu accept

cu adevărat şi nu sunt pe deplin recunoscător pentru ceea ce sunt şi pentru ceea ce Domnul îmi îngăduie să înfăptuiesc. Dovedeşte că sunt gelos şi invidios pe ceilalţi.
Ca să biruiesc ispita de a mă compara cu ceilalţi, mă rog în fiecare zi, îmi încarc memoria cu versete ca acelea pe care le-am menţionat mai sus şi îmi mărturisesc păcatul atunci când conştientizez că am apucat pe drumul comparaţiei. Vreau să înăbuş în faşă comparaţia înainte ca ea să înceapă să dicteze şi să-mi controleze comportamentul. îi cer Domnului în mod regulat să mă ajute să fiu mulţumit *cu ceea ce sunt, cu locul în care sunt, cu ceea ce fac şi cu ceea ce face El.*
Cine sunt. înseamnă să fiu conştient de mine însumi, conştient de cine sunt, dar şi de cine nu sunt. Trebuie să fiu conştient de punctele mele tari, dar şi de punctele mele slabe. Vreau să-mi cunosc capacităţile şi limitele, să ştiu când nu mai pot înainta din punct de vedere relaţional, emoţional, dar şi fizic. îi cer Domnului să-mi arate când să acţionez şi când să renunţ.
Unde sunt. Am nevoie de harul lui Dumnezeu ca să pot sluji cu toată inima în locul unde m-a aşezat El, nu unde aş vrea eu să fiu. Pavel scrie în Filipeni 4:11: „Nu zic lucrul acesta având în vedere nevoile mele; căci m-am deprins să fiu mulţumit cu starea în care mă găsesc." Slujeşte-L pe Dumnezeu acolo unde eşti pentru că nu-L poţi sluji acolo unde nu eşti. Această afirmaţie ar putea părea simplistă, dar este de mare însemnătate atunci când o trăim, prin harul Lui.
Ce fac. Mi-e foarte uşor să mă gândesc că iarba e mai verde în curtea vecinului, dar vreau să cred că, în suveranitatea Lui, El m-a aşezat acolo unde sunt şi mi-a încredinţat ceea ce fac. Vreau să simt că lucrarea pe care o fac şi energia pe care o am ca să împlinesc lucrarea le primesc de la El.
Ce face Dumnezeu. Acesta este cel mai greu lucru pentru mine. Sunt ambiţios şi doresc să văd multe lucruri luând fiinţă. Totuşi trebuie să fiu atent ca ambiţiile mele nobile pentru împărăţia lui Dumnezeu să nu se transforme în ambiţii josnice pentru propria

mea împărăţie. Iacov 3:13-14 vorbeşte inimii mele exact despre această problemă a ambiţiei.
Cine dintre voi este înţelept şi priceput? Să-şi arate, prin purtarea lui bună, faptele făcute cu blândeţea înţelepciunii! Dar, dacă aveţi în inima voastră pizmă amară şi un duh de ceartă, să nu vă lăudaţi şi să nu minţiţi împotriva adevărului.
Recunosc că nu-mi place să aştept. Am învăţat însă o lecţie importantă de la bambusul gigant din Asia. în cartea sa, *An Enemy Called Average,* John L. Mason explică:
în primii patru ani, oamenii udă şi fertilizează planta, dar aparent cu rezultate minime sau chiar fără niciun rezultat. Apoi, în al cincilea an, o udă şi o fertilizează din nou, după care, timp de cinci săptămâni, pomul creşte peste 27 de metri, întrebarea evidentă este: „Bambusul chinezesc creşte peste 27 de metri în cinci săptămâni sau în cinci ani?" Răspunsul corect este în cinci ani. Dacă oamenii ar fi încetat să ude şi să fertilizeze bambusul la un moment dat în această perioadă de cinci ani, el ar fi murit.[2]

Ce lecţie spirituală extraordinară primesc de la bambusul acesta uriaş toţi cei care conduc şi îşi doresc ca lucrările lor să aducă roade trainice. Marcu 4:26-27 spune:
El a mai zis: „Cu împărăţia lui Dumnezeu este ca atunci când aruncă un om sămânţa în pământ; fie că doarme noaptea, fie că stă treaz ziua, sămânţa încolţeşte şi creşte fără să ştie el cum."
Ilustraţia cu bambusul gigant mă ajută să am mai multă răbdare cu oamenii care sunt în proces de transformare, mai multă răbdare cu sămânţa care a fost plantată (adevăr, învăţătură, rugăciune) până ce iese la suprafaţă şi se vede. Trebuie să-mi amintesc mereu că Dumnezeu este Domnul recoltei, nu eu! Asta înseamnă că El este Domnul rezultatelor! Când vorbim de recoltă, nu la rezultate ne referim? Domnul are calendarul Lui personal.

Nimic nu este imposibil pentru El. El lucrează chiar şi atunci când eu nu văd nimic. De obicei, când vreau să văd, atunci nu văd nimic.
In concluzie, mă scald în Scriptură, memorând versete şi rugându-mă ca ele să se reflecte în viaţa şi în atitudinile mele. Vreau să înfrunt rapid urâţenia geloziei, a comparaţiei, a competiţiei şi să fiu mulţumit cu ceea ce sunt. Vreau să-mi mărturisesc păcatul şi să mă căiesc, în contextul unei comunităţi autentice.
Isuse, iartă-mă că nu mi-a convenit să-Ţi dau în stăpânire toate aspectele vieţii şi ale lucrării mele. îmi cer iertare că m-am comparat cu cei care mi s-au părut mai talentaţi şi mai binecuvântaţi decât mine, dar şi cu cei pe care i-am văzut mai puţin talentaţi sau binecuvântaţi. Sunt atât de înfumurat şi egoist, gândindu-mă că toate se învârt în jurul meu, când toate, de fapt, ar trebui să se învârtă în jurul Tău. Dă-mi putere să mă încred în Tine şi să primesc cu bucurie ceea ce mi-ai pregătit. Ajută-mă să accept din toată inima că Tu eşti Domnul recoltei şi că poţi face tot ce doreşti cu ceea ce-Ţi aparţine.

Aplicaţii practice

1. Cum aţi defini mulţumirea?
2. Cum pot să convieţuiască mulţumirea, ambiţia duhovni-ceasă şi iniţiativa?
3. Ce indicii aţi urmări pentru a vă da seama că comparaţia a luat locul mulţumirii?
4. Ce beneficii avem dacă ne deprindem să fim mulţumiţi cu ceea ce suntem, cu locul unde suntem aşezaţi, cu ceea ce facem şi cu ceea ce face Dumnezeu prin noi?
5. Vă asemănaţi cu Jim?
6. Sunteţi în echipă cu o persoană ca Jim? Cum aţi putea să-i arătaţi că se compară şi concurează cu alţii şi să-1 conduceţi la pocăinţă?

Capitolul 3

CÂND MÂNDRIA IA LOCUL SMERENIEI

Mândria este cel mai mare duşman al nostru,
dar smerenia, cel mai bun prieten.
John Stott

Liderilor le este foarte greu să-şi recunoască mândria, dar şi mai greu, să o combată. De multe ori, mândria se ascunde sub mantia încrederii şi a convingerilor. Aceasta este cauza principală a ruinării şi a căderii celor mai mulţi lideri. A fost cauza fundamentală a căderii îngerului care a devenit Satan şi principala cauză a rebeliunii lui Adam şi a Evei (dornici să devină ca Dumnezeu). Am observat că mândria este deseori prezentă în vieţile liderilor mai tineri care se bucură de succes foarte devreme. Proverbele 16:18 afirmă foarte clar: „Mândria merge înaintea pieirii, şi trufia merge înaintea căderii." Care om întreg la minte ar prefera să cadă?

Poveste de viaţă

Jason este sălbaticul din echipa CCC. Pe cât de uşor a ajuns în conducerea bisericii, pe atât de uşor putea să ajungă la închisoare, în adolescenţă, a trăit fără să se gândească la ziua de mâine, provocând multă tristeţe familiei şi prietenilor săi. Cu toate că a crescut într-o biserică mică din vestul Texasului, unde se predica Scriptura, tendinţa şi dorinţa lui de a trăi pe muchie

erau cât Texasul şi nu-I găsea niciun rost lui Dumnezeu în viaţa lui. A trăit şi a gustat tot ce se poate gusta, înainte de vârsta de cincisprezece ani - droguri, băutură, sex şi numeroase

certuri cu legea. Părinţii lui aproape că nu-i mai dădeau nicio şansă, însă, împreună cu ceilalţi din biserică, au continuat să se roage.
Duhul Sfânt i-a deschis ochii lui Jason prin câţiva prieteni creştini de la şcoală care s-au ţinut scai de el şi l-au iubit în continuare. Şi-a dat seama că se află pe un drum care duce la pierzanie şi a răspuns chemării cereşti, printr-o convertire adâncă în perioada de dinainte de absolvirea liceului. Schimbarea a fost atât de profundă încât multora dintre prietenii cu care obişnuia să bea şi să petreacă nu le venea să creadă ceea ce se întâmplase cu el. Desprinderea de vechile obiceiuri şi de vechii prieteni a fost totală. S-a adâncit în Cuvânt şi a început să umble în smerenie şi în dependenţă de Domnul.
După ce întreaga familie s-a mutat pe Coasta de Vest, Jason s-a alăturat grupului de tineri din CCC. Cu toate că era inocent şi un om la locul lui şi hotărât să rămână aşa, era încă foarte imatur şi avea aere de texan. Cu toate acestea, mulţi lideri ai CCC au văzut în el un potenţial. Felul lui prietenos de a fi şi disponibilitatea lui de a-şi asuma riscuri i-au atras pe mulţi elevi de gimnaziu şi de liceu.
Fără să-şi dea niciun pic silinţa, Jason a devenit animatorul celor mai mici. Numele lui era de multe ori pomenit de cei din conducere, precum şi de părinţi care se gândeau la eventualitatea numirii lui Jason într-o funcţie oficială în biserică. Unii erau împotriva acestui lucru din cauza trecutului său întunecat şi din cauză că nu avea niciun fel de pregătire teologică. Nu avea nicio licenţă sau o altă formă de pregătire teologică. Cu siguranţă, avea potenţial de lider, dar era el destul de adânc înrădăcinat în Scriptură şi destul de matur din punct de vedere spiritual? Era inteligent, simpatic, aventuros şi un om prietenos cum rar întâlneşti, însă era el pregătit pentru o aşa responsabilitate uriaşă?
Precis profita de faptul că arăta ca un star de cinema şi avea o construcţie atletică, fiindcă practicase trei sporturi în liceu.

Era curajos, încrezător, chipeş, dar tânăr în credinţă şi prea tânăr pentru un rol de conducere atât de însemnat. Unii chiar îşi făceau griji pentru el.
Norm era mereu în căutare de lideri tineri şi a început să-l îndrăgească pe Jason încă de când a participat pentru prima dată la serviciul de închinare. Era încântat de tot ceea ce vedea la Jason. I se părea exact tânărul de care avea nevoie ca să dea mai multă savoare lucrării cu tinerii.
Norm visa ca lucrarea cu tinerii să ia amploare şi poate că Jason era promotorul. A mai trecut o vreme până când Norm a reuşit să convingă toată echipa de calităţile lui Jason şi, în cele din urmă, i-a propus să devină duhovnicul elevilor de gimnaziu şi de liceu. Pentru a-i linişti pe unii dintre membrii din echipă, Norm a fost de acord să devină mentorul lui Jason şi să-l însoţească în lucrare. Era un mijloc prin care îl putea ajuta pe Jason şi îl putea proteja de ceilalţi lideri cu vederi mai tradiţionaliste.
Jason era plin de iniţiativă şi de idei. Acţiona repede, gândea repede şi decidea repede... de fapt, făcea totul cu cea mai mare grabă, iar lui Norm îi plăceau astfel de oameni. Lucrarea cu tinerii a înflorit peste noapte. Jason avea o idee la fiecare minut şi stârnea o aşa rumoare încât atrăgea atenţia tuturor, chiar şi a detractorilor săi.
Nu după multă vreme însă, atât prietenii, cât şi potrivnicii lui au putut să observe un lucru: Jason ştia să acţioneze, dar nu ştia la fel de bine să delege. El era văpaia şi forţa din spatele tuturor acţiunilor. Deşi lucrarea cu tinerii s-a extins rapid, era foarte dezorganizată şi lipsită de profunzime. Ceea ce nimeni nu a văzut la început a fost motorul acţiunilor lui Jason. Ceea ce Norm a văzut a fi încredere şi curaj, era, de fapt, o inimă îngâmfată care nu cunoştea limite şi, cu fiecare zi, se avânta tot mai mult.
în urmă cu patru ani, când Jason s-a întors la Domnul, s-a convertit din adâncul inimii lui; s-a pocăit şi s-a smerit cu adevărat, însă, din cauza succeselor sale de la început din cadrul CCC,

a servilismului unora dintre tineri şi a laudelor primite de la Norm, lucrarea cu tinerii s-a centrat în jurul lui Jason.

42

Greşeli pe care le fac liderii

Când mândria ia locul smereniei

43

Probabil că Norm a observat mândria care începuse să iasă la suprafaţă, dar a hotărât să nu facă nimic pentru că îl încânta într-adevăr ceea ce se petrecea şi nu dorea să împiedice mersul lucrării. De fapt, în mod tacit, Norm a încurajat şi a alimentat mândria lui Jason.

In timp, păcatul mândriei lui Jason a devenit tot mai mare. Succesul nu 1-a condus spre o atitudine de smerenie şi mulţumire faţă de Dumnezeu; dimpotrivă, a dat din coate ca să înainteze, devenind prea sigur de el, nereceptiv la ideile celorlalţi şi indiferent la frământările prezbiterilor. Părea să nu fi citit niciodată capitolul 5 din 1 Petru unde apostolul spune: „Tot aşa şi voi, tinerilor, fiţi supuşi celor bătrâni" (v. 5).

Se transforma într-un cu totul alt lider, iar ceea ce avea să devină nu era ceva grozav. încrederea lui atât de naturală s-a transformat într-o mândrie pentru statutul şi responsabilitatea pe care le avea. A început să caute tot mai multă atenţie şi oportunităţi de a-şi satisface eul în formare. Trebuia să câştige sau să fie cel mai bun în fiecare activitate la care lua parte. îi plăceau rapoartele numerice despre activitatea tinerilor; uneori chiar înflorea rapoartele. îi plăcea să fie primul, cel mai bun, cel mai rapid şi să aibă mereu dreptate. îi plăceau grozav atenţiile pe care le primea de la părinţi şi de la tineri.

In loc să-1 confrunte pe Jason, Norm a încercat să-i convingă pe aproape toţi membrii din conducere că lucrurile mergeau bine şi că toate acestea îl caracterizau pe un lider tânăr cu viziune. Aşadar, în loc ca Norm (sau oricine altcineva) să-1 confrunte pe Jason pentru inima lui îngâmfată, l-au recompensat pur şi simplu (fie că vă vine să credeţi ori ba), dându-i în grijă grupele de ucenicizare şi grupele mici. în plus, l-au făcut membru în echipa pastorală. Pentru a fi mai bine echipat, Jason a urmat câteva cursuri de teologie online.

Prezbiterul Bob a avut cele mai multe divergenţe cu Jason, nu din cauza mândriei sale vădite, ci din cauza neatenţiei sale la detalii şi a faptului că Jason nu pregătea documentaţia pentru Bob. Bob considera la fel de important felul în care erau făcute
lucrurile, ca şi faptul că erau făcute. De felul lui, Jason era ambiţios şi energic şi, din cauza aceasta, documentaţia erau ultimul lucru din lista lui de priorităţi, în caz că se deranja să-şi întocmească o listă de priorităţi.

în concluzie, Norm a preferat să treacă cu vederea problemele de caracter ale lui Jason din cauză că Jason a obţinut rezultate în scurt timp şi, fără îndoială, avea să dea rezultate şi în lucrarea de ucenicizare şi cu grupele mici. Cei din conducere puteau găsi alte persoane care să lucreze la temelie, dar l-au pus pe Jason să urnească lucrurile şi asta într-un timp cât mai scurt. Acest lucru era extrem de important pentru Norm care dorea cu ardoare (având o motivaţie greşită) ca biserica să crească rapid.

Câţiva bărbaţi mai în vârstă care îşi făceau griji au încercat să-i împărtăşească lui Jason ceea ce au observat la el, dar nici măcar nu voia să asculte. Dacă erau îngrijoraţi pentru el, le zicea că sunt geloşi şi că nu îi înţeleg pasiunea, înzestrarea şi ideile bune pe care le are pentru a face lucrurile să se întâmple. Era trist să vezi cum dintr-un tânăr smerit şi cu o inimă recunoscătoare a ajuns, în scurt timp, un lider arogant, care nu accepta să fie învăţat şi se folosea de lucrare pentru a-şi făuri o reputaţie şi un imperiu. De multe ori a avut oportunitatea să vorbească în tabere pentru tineri şi la conferinţe desfăşurate pe întreaga Coastă de Vest, însă succesul prea mare pe care 1-a avut la început nu i-a priit deloc în timp ce lua micul dejun împreună cu câţiva lideri mai vârstnici şi mai serioşi, aceştia şi-au exprimat regretul de a fi cunoscut atât de mulţi lideri tineri ca Jason - aroganţi, mândri şi care nu acceptau să fie învăţaţi. Unde erau liderii tineri, talentaţi, aleşi şi smeriţi ai următoarei generaţii?

în cele din urmă, Jason a primit o ofertă din partea unei mega-biserici din sudul Californiei, şi-a dat demisia şi a plecat de la CCC. Acesta este încă un exemplu în care competenţa învinge caracterul. De multe ori, angajăm oameni doar pentru competenţa lor (ceea ce ştiu să facă) şi, la urmă, îi dăm afară din cauza caracterului lor (ceea ce au devenit). Acea megabiserică nu şi-a făcut tema şi nimeni nu a luat legătura cu CCC. Jason a rezistat

câţiva ani în acea biserică, dar, din cauza imoralităţii, a fost destituit. Ultimul lucru pe care l-am auzit despre Jason a fost că trăia cu o femeie şi făcea o grămadă de bani în cadrul unei companii lansate de curând. Cât de aproape eram de un dezastru!

Principii şi aplicaţii

Scriptura ne vorbeşte mult despre mândrie, despre consecinţele ei devastatoare, dar şi despre importanţa smereniei.

Căci aşa vorbeşte Cel Preaînalt, a cărui locuinţă este veşnică şi al cărui Nume este sfânt: „Eu locuiesc în locuri înalte şi în sfinţenie; dar sunt cu omul zdrobit şi smerit, ca să înviorez duhurile smerite şi să îmbărbătez inimile zdrobite." (Isaia 57:15)

Cel mai mare dintre voi să fie slujitorul vostru. Oricine se va înălţa va fi smerit; şi oricine se va smeri va fi înălţat. (Matei 23:11-12)

mm

In cartea sa, *Thirstingfor God* [însetat după Dumnezeu], Gary Thomas are câteva capitole în care vorbeşte despre smerenie, iar în unele capitole îi citează pe câţiva părinţi ai Bisericii. Un citat mi-a fost de un real ajutor:

Toţi sfinţii cred că smerenia sinceră stă la baza tuturor virtuţilor deoarece smerenia este fiica dragostei adevărate şi ea nu este altceva decât adevăr. Sunt doar două adevăruri în lumea aceasta: Dumnezeu este totul, iar creaţia este nimic.[1]

Gary spune că „oamenii mândri raportează totul la sine şi pot să înţeleagă o situaţie doar în măsura în care sunt afectaţi de ea. S-ar putea să înveţe câte ceva despre empatie, dar să nu fie în stare de aceasta niciodată."[2] Descrierea aceasta i se potriveşte perfect lui Jason.

Unii ar crede că ultimul lucru pe care un lider creştin l-ar face ar fi să renunţe la relaţia vie şi cordială cu Isus sau să nu mai fie la dispoziţia lui Isus.

Ani de zile m-am familiarizat cu conceptul smereniei aşa cum îl prezintă Biblia. în *Leaders Who Last* am prezentat o definiţie a liderului în care am inclus şi smerenia, considerând-o caracteristica de bază a unui lider care se menţine. însă recent, am început să înţeleg puţin altfel şi mai profund adevărata smerenie biblică.

O persoană smerită îl are în centrul vieţii pe Isus, se simte atât de bine în Cristos şi e atât de sigură de dragostea şi de acceptarea Lui, încât nici oamenii şi nici circumstanţele nu pot să o tulbure. Niciunul dintre noi nu vom reuşi niciodată să fim perfecţi pentru că suntem păcătoşi şi avem nevoie de un Salvator, dar progresăm, prin harul lui Dumnezeu.

Obişnuiam să cred că smerenia înseamnă să stau mereu în umbră, să nu vorbesc prea mult, să mă simt jenat când primesc complimente şi să-mi amintesc mereu că eu nu sunt nimic. Acum, îmi dau seama că adevărata smerenie înseamnă să ai încredere neclintită în Dumnezeu, care, interesant, este confundată destul de des cu mândria şi cu încrederea în sine. Adevărata smerenie trebuie să mă conducă spre o încredere nestrămutată în felul în care m-a creat Dumnezeu şi să trăiesc acest lucru nu cu mândrie, ci cu sinceritate şi cu recunoştinţă. Smerenia înseamnă să fii tu însuţi, aşa cum te-a **creat** Dumnezeu şi să fii mulţumitor pentru ceea ce eşti. Smerenia nu înseamnă să fim mai mult sau mai puţin decât suntem, ci să avem o înţelegere corectă a ceea ce suntem sau nu suntem (Romani 12:3). C.J. Mahaney spunea: „Smerenia înseamnă să ne evaluăm pe noi înşine cu sinceritate în lumina sfinţeniei lui Dumnezeu şi a păcătoşeniei noastre."[3]

Luca 14:11 spune: „Căci oricine se înalţă va fi smerit; şi cine se smereşte va fi înălţat." în versiunea The Message scrie astfel: „Dacă te mulţumeşti să fii tu însuţi, vei deveni mai mult decât eşti." Meditând la acest verset am ajuns să înţeleg că adevărata smerenie înseamnă să fiu eu însumi - nici mai mult, nici mai puţin. Smerenia înseamnă să mă apreciez corespunzător şi corect. Nu înseamnă să

mă văd mai prejos (aşa cum am fost învăţat), ci să accept felul în care m-a creat Dumnezeu (vezi Psalmul 139). Romani 12:3 ne avertizează să nu avem despre noi o părere

mai înaltă decât se cuvine sau, aşa cum scrie în New Living Translation: „Fii sincer atunci când te evaluezi."

încep să realizez că smerenia înseamnă să înţeleg cine sunt şi, apoi, să accept şi să fiu împăcat cu acest lucru - ar fi mult mai simplu şi tentant să-mi doresc să fiu altcineva. Sunt ispitit să gândesc: „Dacă aş fi altcineva sau altundeva, aş fi mai eficient. Dacă aş avea alte daruri şi o altă personalitate, viaţa şi lucrarea mea ar fi mai bune."

Atât mântuirea, cât şi chemarea de a lucra împreună cu Dumnezeu sunt ideea Lui; sunt daruri pregătite pentru mine şi îmi dau bine seama de ele. Nu am absolut niciun amestec aici. Chemarea şi lucrarea mea sunt o reflectare a scopului lui Dumnezeu pentru mine. De ce aş prefera să fiu altcineva? Pot să fac două greşeli în acest sens: pot să fiu invidios pe ceilalţi şi să-mi doresc să fiu ca ei sau pot să fiu mândru gândindu-mă că alţii ar trebui să fie ca mine. Mândria şi invidia sunt rude apropiate. Când sunt mândru am o părere atât de înaltă despre mine încât îmi doresc ca oamenii să fie ca mine. Când sunt invidios îmi doresc să fiu ca ceilalţi. Nu trebuie să am o părere mai bună sau mai rea despre mine, ci trebuie să mă gândesc mai mult la Isus. Atunci când mă gândesc mai mult la cruce, la Evanghelie, la învierea lui Cristos şi la harul incredibil care mi-a fost dat, mă uit mai puţin la mine.

Mi-am dat seama că atunci când meditez mai mult la adevărurile Scripturii, percep lucrurile diferit - mai ales pe mine. Amintiţi-vă că, în capitolul în care vorbeam despre greşeala de a ne compara cu alţi oameni, am reflectat asupra textului din 1 Corinteni 4:7: „Căci cine te face deosebit? Ce lucru ai pe care să nu-1 fi primit? Şi dacă l-ai primit, de ce te lauzi ca şi cum nu l-ai fi primit?" Revin mereu asupra acestui verset întrebân-du-mă: „Dave, dacă chiar crezi cu adevărat că tot ce ai şi tot ce eşti (daruri, personalitate, experienţă, educaţie, capacităţi, limitări, inteligenţă, oportunităţi, binecuvântări şi roade) nu sunt altceva decât daruri (aşa cum parafrazează versiunea biblică

The Message), de ce te mândreşti, te compari sau concurezi cu alţii şi eşti invidios pe alţii?"

încetul cu încetul, prin harul lui Dumnezeu, învăţ să accept şi să mă bucur de modul în care m-a creat Dumnezeu şi scap de comparaţie şi de competiţie, alegând mai degrabă să mă smeresc înaintea Lui. Felul în care înţeleg smerenia mă ajută să mă bucur mai mult de responsabilităţile mele de lider. Ea limitează frica şi inhibiţiile cu care am trăit ani la rând.

îmi aduc bine aminte de momentul în care am conştientizat pentru prima dată cât de adânc înrădăcinată era mândria în viaţa mea. Eram creştin de aproape patru ani când am fost ales să mă mut într-un centru de pregătire împreună cu The Navigators, în Los Angeles. Asta mi-a crescut orgoliul. Pe atunci lucram ca factor poştal la poştă. între clienţii mei era un cuplu căsătorit cu doi băieţi mici. Brian avea şase ani, iar Steve, patru. într-o seară, m-au invitat la cină (burlacii profită întotdeauna de ocazia de a mânca mâncare gătită). Fiindcă băieţii lor obişnuiau să înveţe versete din Biblie încă dinainte de a şti să citească, l-am rugat pe Brian să-mi spună ultimul verset pe care 1-a învăţat. Cu vocea lui de copil, mi-a recitat Psalmul 115:1: „Nu nouă, Doamne, nu nouă, ci Numelui Tău dă slavă pentru bunătatea Ta, pentru credincioşia Ta!" Domnul m-a făcut una cu pământul când am auzit versetul. După cină m-am întors acasă, m-am pus pe genunchi şi mi-am mărturisit orgoliul, aroganţa şi egoismul. De

atunci şi până astăzi, versetul acela îmi aminteşte mereu că Cristos este în centrul universului, nu eu. Atenţia mea ar trebui să se îndrepte asupra a ceea ce face El, nu asupra a ceea ce cred eu că fac.
Eu cred că liderii, în special cei tineri şi înzestraţi şi cei care cunosc succesul devreme în lucrare, nu se pocăiesc de mândria lor pentru că vor să treacă cu vederea peste mândria şi peste egoismul din ei, dar şi din ceilalţi, atâta timp cât se bucură de rezultate. Când un lider mai tânăr e prea încrezător, e plin de succes la început de drum şi primeşte laude din partea liderilor mai în vârstă, fără ce vreunul să-şi dorească să existe un Natan în viaţa lui, prezintă reţeta pentru un eşec în viitor.

în multe grupuri şi biserici, rezultatele depăşesc caracterul sau relaţiile. Mă întreb dacă o persoană egoistă poate să beneficieze de atingerea şi ungerea Duhului Sfânt. Să fie oare mândria sădită adânc în inimă rădăcina celor mai multe păcate, fie sexuale, financiare sau relaţionale, în care cad liderii?
Am văzut şi lideri care recunosc public că sunt mândri, însă nu acţionează împotriva ei şi nici nu se pocăiesc. De multe ori, cei care îi susţin sunt atât de îndrăgostiţi de succesul lor, încât preferă să treacă peste mândrie, în ciuda faptului că Dumnezeu dezaprobă acest păcat şi a daunelor pe care acesta le produce. Un lider mândru şi plin de sine nu va putea să-i conducă pe oameni aşa cum cere Biblia, iar mai devreme sau mai târziu, îşi va croi drumul spre succes prin manipulare şi intimidare, folo-sindu-se de oameni ca un mijloc şi ca o trambulină pentru îndeplinirea dorinţelor sale fireşti.
Dacă i-aţi întreba pe liderii creştini care sunt pasajele-cheie din Noul Testament care vorbesc despre leadership, mulţi dintre ei, dacă nu majoritatea, ar spune 1 Timotei 3 şi Tit 1. Unii, dar probabil nu mulţi, ar face trimitere la 1 Petru 5. Chiar la mijlocul capitolului este versetul 5: „Tot aşa şi voi, tinerilor, fiţi supuşi celor bătrâni. Şi toţi, în legăturile voastre, să fiţi împodobiţi cu smerenie. Căci «Dumnezeu *stă împotriva celor mândri, dar celor smeriţi le dă har.»"*
Liderilor, dacă începeţi să vă asemănaţi cu Jason, fiţi atenţi la cuvintele lui Petru: Dumnezeu este împotriva voastră! Mărturisiţi-vă mândria, pocăiţi-vă şi faceţi din Isus centrul vieţii voastre. Dacă aveţi un Jason în echipă, gândiţi-vă cum ar putea Isus să vă folosească pentru a-i vorbi cu smerenie.
Isuse, iartă-mă că Te-am pus în umbră şi mi-am asumat ceea ce este, evident, lucrarea Ta şi planul Tău cu viaţa mea. îţi mărturisesc cu căinţă că sunt plin de mândrie şi am o părere foarte bună despre mine. îmi pare rău că m-am folosit de oameni ca să-mi ating scopurile în loc să-i iubesc ca să ating scopurile Tale.
Când mândria ia locul smereniei

Aplicaţii practice
\ @\ îndrăzniţi să-i întrebaţi pe cei apropiaţi dacă văd în dum-* neavoastră smerenie sau mândrie.
2. în ce situaţii ar putea fi confundată încrederea în Dumnezeu cu mândria?
3. De ce credeţi că Dumnezeu e împotriva celor mândri (1 Petru 5:5)?
4. Există în echipa dumneavoastră o persoană ca Jason? Cum aţi putea să o ajutaţi să-şi vadă mândria şi apoi sa se pocăiască?
Capitolul 4

CÂND VREM SĂ PLĂCEMMAI MULT OAMENILOR DECÂT LUI DUMNEZEU

Scopul meu este să-i fac pe plac unei persoane în fiecare zi, însă astăzi nu e ziua ta norocoasă.
Frica de Domnul este începutul înţelepciunii, iar frica de oameni înseamnă sfârşitul fricii de

Domnul. Nu poţi să slujeşti şi lui Dumnezeu, şi oamenilor. Proverbe 29:25 ne spune clar: „Frica de oameni întinde o cursă." în lucrarea Domnului există întotdeauna oameni care încearcă să-i convingă, să-i manipuleze şi chiar să-i mituiască pe lideri ca aceştia să facă în aşa fel încât unii oameni să fie fericiţi. Cheia este să trăim pentru unul singur -Dumnezeu. Totuşi, ispita de a-i mulţumi pe oameni este mereu pe urmele noastre. Cu mulţi ani în urmă, l-am citit pe Bill Cosby: „Nu ştiu care este secretul succesului, dar secretul eşecului este să încerci să mulţumeşti pe toată lumea."

Poveste de viaţă

Chris este cel mai nou în echipa CCC. Devenise îndrumătorul direct al tinerilor şi al adolescenţilor în locul lui Jason din momentul în care Jason preluase responsabilitatea grupelor de ucenicizare şi a grupelor mici.

Chris a crescut în biserică unde mergea împreună cu părinţii şi cu cei trei fraţi ai lui. A frecventat grupele de copii şi toate

Greşeli pe care le fac liderii

celelalte servicii ale bisericii. Se ruga de mic împreună cu tatăl său ca să răspundă chemării de a-L primi pe Isus ca Domn şi Mântuitor al vieţii lui. Deşi era tânăr, părinţilor le era clar că înţelegea Scriptura şi nu mai era nevoie să aştepte până mai creşte ca să fie botezat şi să înceapă să se împărtăşească.

Chris era ceea ce şi-ar fi dorit fiecare părinte din această biserică, încă din liceu, Chris a demonstrat abilităţi de lider şi era invitat în taberele de vară pentru copii. Spre deosebire de mulţi alţi copii crescuţi în biserică (chiar dintre cei cu care a crescut), Chris nu a ajuns rebel la vârsta adolescenţei. La 22 de ani, chiar după ce a absolvit seminarul, el a devenit liderul departamentului de tineret. Totul s-a petrecut foarte repede, spre surprinderea lui Chris. I se părea că ieri participase la evenimentele din liceu, iar acum planifica şi coordona activitatea tinerilor.

Chiar dacă a slujit o vreme împreună cu Jason, Chris era tânăr şi fără experienţă; nu făcea faţă. Jason era mereu implicat în activităţi şi nu-i acorda timp suficient lui Chris ca să-1 pregătească pentru rolul de lider. Fiind încurajat de membrii importanţi din familie şi de alţi oameni de încredere, şi-a asumat în scurt timp responsabilităţi destul de mari.

Sub oblăduirea lui Jason, grupul de tineri şi de adolescenţi s-a lărgit în scurt timp şi, după părerea lui Norm, a avut o creştere favorabilă. Multora însă li se părea că era nevoie de o persoană calmă şi meditativă exact ca el, pentru ca lucrarea cu tinerii să capete profunzime. De când cu noul său rol, Chris a încercat să păstreze un echilibru între a fi inovativ şi a face lucrurile ca Jason, încercând să nu ofenseze generaţia mai mare care îşi dorea tineri exuberanţi, dar nu *foarte* exuberanţi - mai ales când venea vorba de muzică şi de serile petrecute în afara campusului. Chris avea o sarcină grea, chiar mai grea decât şi-a imaginat. Partea neplăcută era faptul că avea mai mulţi şefi:

1. Pastorul Jim, pe care îl ţine la curent.
2. Tinerii pe care îi iubeşte şi îi coordonează şi care aşteaptă ca lucrurile să se întâmple într-un anumit fel.

3. Părinţii care şi-au dat copiii pe mâna lui Chris şi au anumite aşteptări.
4. Grupul de prezbiteri, în frunte cu Bob, care urmăreşte cu atenţie fiecare raport trimestrial.
5. Jason, faţă de care are un respect deosebit şi căruia îi cere sfaturi uneori.

Nimeni nu i-a cerut vreodată să încerce să-i mulţumească pe toţi, însă el a considerat normal

acest lucru. La numai douăzeci şi doi de ani, Chris simţea deja stresul şi presiunea din partea celor care aveau aşteptări de la el. Voia să fie diferit de Jason, dar în acelaşi timp îşi dorea ca grupul de tineri să se lărgească şi să devină mai serios. Se întreba mereu dacă putea menţine atât calitatea, cât şi cantitatea la un nivel înalt ca să fie toţi mulţumiţi sau dacă nu era cumva osândit de la început.
Trebuia să se asigure că tinerii sunt entuziasmaţi astfel încât părinţii să nu se cărăbăneze şi să caute o altă biserică. Trebuia să se asigure că persoanele influente din grupul de tineri sunt mulţumite, pentru că ele influenţau felul în care ceilalţi apreciau munca lui şi a întregii echipe de adulţi. Trebuia să se asigure că numărul tinerilor era mereu în creştere, astfel încât Jim cu întreaga echipă să vadă că făcea ce trebuie. Dacă continuă să realizeze programe atractive, vor sosi tineri într-un număr tot mai mare... aşa e? Dar dacă nu? S-ar putea atunci să-i caute un înlocuitor. De ce trebuia să fie atât de greu? Lucrarea fusese o plăcere pentru el înainte, acum devenise un job - şi unul greu pe deasupra.
Cu timpul, situaţia lui Chris a început să se clarifice. „Cei cinci şefi" au început să-i trimită mesaje contradictorii. Se simţea ca în echipa de fotbal american din liceu în care cei cinci coordonatori ai echipei decideau simultan diferite moduri de avansare a mingii. De multe ori nu ştia de cine să asculte pentru că fiecare avea o altă idee despre felul în care trebuia procedat şi ce rezultate ar trebui obţinute.
De când începuse Norm să creadă că „tot ceea ce contează sunt rezultatele lucrării", exista regula nescrisă că fiecare efort

trebuia să însemne o minge în afara tribunei, iar nivelul de toleranţă era zero pentru greşeli sau pentru cazul în care lucrurile nu erau făcute cât se poate de bine... chiar perfect am putea spune! Chris vedea că lucrurile nu erau la fel ca atunci când era în liceu. Ceva i se părea în neregulă, dar nu putea spune exact ce anume. Nu ştia cum şi cu cine să vorbească despre frământările lui. Ritmul în care se desfăşura lucrarea era tot mai alert, cererile erau tot mai mari, iar atmosfera sugera mai degrabă o afacere, decât relaţii.
Oare trebuia să stea de vorbă cu Jim despre temerile şi nedumeririle sale sau Jim constituia o parte a problemei? îşi amintea vag că la o întâlnire a celor din conducere, Jim îşi mărturisise vina de a se fi comparat cu ceilalţi pastori. Oare Jim ar înţelege dilema lui? In străfundul inimii lui, Chris ştia că îşi trăia viaţa şi slujea în faţa unui auditoriu format dintr-o singură persoană -Isus Cristos -, însă, în realitate, distingea cu greu vocea lui Isus de toate celelalte voci care se făceau auzite în capul lui.
Uneori, era mişcat până la lacrimi în părtăşia lui cu Domnul, pentru că era confuz şi contrariat. In loc să-L întrebe pe Isus ce ar trebui să facă împreună cu echipa lui, se întreba ce vor ceilalţi de la el.
într-o zi şi-a dat seama că nu putea să mai trăiască şi să mai conducă lucrarea cu tinerii aşa cum o făcuse până atunci. Trebuia „să fie bărbat" şi să-şi înfrunte temerile şi frustrările. S-a dus să vorbească cu Jim care i-a dat sfaturi bune. Jim i-a spus că şi el se lupta cu dorinţa de a fi mai mult pe placul oamenilor decât pe placul lui Dumnezeu şi că încă mai avea uneori de luptat.
La recomandarea lui Jim, Chris a stabilit întâlniri cu câţiva lideri dintre studenţi, a stat de vorbă cu câţiva părinţi influenţi şi chiar şi-a făcut curaj să vorbească cu Bob. Conversaţia cu el a fost dintre cele mai anevoioase deoarece pentru Bob totul era o afacere şi era mereu interesat de profit - dacă nu în dolari, în număr de participanţi.
Au fost trei săptămâni de discuţii foarte incomode. De câteva ori, Chris a fost foarte descurajat şi s-a gândit nu numai să

renunţe la funcţie, ci chiar să plece definitiv din CCC. Se gândea că nu acesta era rolul lui.

într-o seară, tatăl său l-a încurajat să mi se dea bătut. Discutase şi cu alţi lideri de tineret şi a înţeles că problema lui Chris nu era ieşită din comun. (Probabil de aceea se schimbau atât de des directorii departamentului de tineret.)
Chris a prins curaj şi a început să vorbească cu mai multă convingere despre direcţia în care considera el că trebuie să se îndrepte lucrarea cu tinerii. Chiar şi-a luat inima în dinţi şi le-a spus câtorva părinţi că sugestiile lor nu vor fi luate în considerare şi, spre uimirea lui, nu au obiectat. Erau mulţumiţi că cel puţin era dornic să-i asculte şi să afle sugestiile lor. El începuse să-şi dea seama că multe dintre temerile lui legate de faptul că nu va reuşi să le facă pe plac persoanelor cu vază erau, de fapt, temeri cuibărite în mintea lui. Aceasta i-a dat libertatea să-şi reconsidere motivaţiile, convingerile, chemarea şi viziunea referitoare la lucrare, pe care le abandonase în încercarea de a împlini ceea ce îşi închipuia că sunt aşteptările altora.
Cu siguranţă, bătălia nu era încă încheiată, însă avea impresia că şi-ar fi reînnoit contractul cu Isus în privinţa lucrării. Urma să se bucure de mulţi ani rodnici în lucrarea de la CCC şi să planteze, mai târziu, o biserică în Los Angeles. Cât de diferită ar fi fost povestea vieţii lui dacă ar fi renunţat şi nu şi-ar fi tratat frica de oameni! Ce bine ar fi fost dacă toţi membrii din conducere ar fi procedat la fel, însă, din nefericire, n-a fost aşa.

Principii şi aplicaţii

După mutarea noastră în Seattle în 2001, am mers, într-o zi, la poştă să expediez nişte pachete. Funcţionarul de acolo avea lângă gemuleţul său un afiş pe care scria: „Obişnuiesc să fac pe plac unei persoane în fiecare zi, însă astăzi nu e ziua ta norocoasă. De altfel, nici ziua de mâine nu se arată foarte promiţătoare." Obiceiul de a face oamenilor pe plac este o cauză pierdută.
Isus ne-a învăţat că nu putem sluji la doi stăpâni (Matei 6:24). Nu puteţi sluji lui Dumnezeu şi banilor sau lui Dumnezeu şi oricărui alt lucru care se luptă pentru întâietate în viaţa şi în inima

dumneavoastră. Nu există loc decât pentru o singură persoană pe care să o slujiţi.
Solomon ne avertizează că „frica de oameni este o cursă, dar cel ce se încrede în Domnul n-are de ce să se teamă" (Proverbe 29:25). Vai de voi dacă motivaţia voastră principală este imaginea înaintea oamenilor!
Frica de oameni şi frica de Dumnezeu se exclud reciproc. Frica de oameni înlătură frica de Dumnezeu. Nu puteţi avea o viaţă victorioasă în ambele lumi, în acelaşi timp. E mult mai uşor de zis decât de făcut. E uşor de înţeles, dar greu de pus în practică de fiecare dată când suntem în lucrare. Iţi trebuie mult curaj ca să îţi susţii punctul de vedere mai ales când ştii că s-ar putea să plăteşti un preţ, fie că e vorba de un sprijin emoţional, o susţinere financiară sau o frecvenţă săptămânală, nemaivorbind de posibilele schisme. Isus a spus în Predica de pe Munte: „Vai de voi, când toţi oamenii vă vor grăi de bine! Fiindcă tot aşa făceau părinţii lor cu prorocii mincinoşi!" (Luca 6:26). Aceasta s-ar putea să-mi atragă atenţia. într-o altă traducere[1], versetul acesta este parafrazat astfel: „Veţi avea necazuri dacă veţi trăi numai pentru aplauze, spunându-le oamenilor lucruri măgulitoare şi făcân-du-le pe plac. Goana după popularitate nu este o goană după adevăr - ia vedeţi câţi dintre propovăduitorii mârşavi, bieţii de ei, au fost apreciaţi de înaintaşii voştri! Treaba voastră este să fiţi credincioşi adevărului, nu să fiţi populari." Voia lui Isus este să fim credincioşi Domnului şi să acţionăm potrivit convingerilor şi conştiinţei noastre. Apostolul Pavel scrie: „Caut eu oare, în clipa aceasta, să capăt bunăvoinţa oamenilor sau bunăvoinţa lui Dumnezeu? Sau caut să plac oamenilor? Dacă aş mai căuta să plac oamenilor, n-aş fi robul lui Hristos" (Galateni 1:10).
în urmă cu câţiva ani, eram membru într-o biserică unde era o persoană mai înstărită căreia nu-i plăcea direcţia în care se îndreptau lucrurile pe câteva fronturi şi a început să ameninţe în

stânga şi-n dreapta. Pastorul nu a dat curs cererilor, persistând în convingerile sale şi refuzând să dea înapoi. A ascultat cu atenţie şi a organizat o întâlnire în care fiecare a avut oportunitatea să-şi

exprime gândurile şi sentimentele, însă, la sfârşitul zilei, în ciuda sentimentelor exprimate de cei care au fost împotriva lui, a pledat pentru ceea ce considera că este direcţia în care el şi întreaga conducere trebuiau să îndrepte biserica.
A trebuit să plătească preţul de a nu mai avea aceeaşi audienţă şi susţinere financiară, dar îl cunosc atât de bine, încât ştiu că ar lua, din nou, aceeaşi hotărâre fără ezitare. încă mai poate să-şi aşeze liniştit capul pe pernă seara, ştiind că, înaintea Domnului, el a făcut ceea ce trebuia. Nu putea să-i mulţumească pe toţi şi, în acelaşi timp, să facă ceea ce-i cerea Isus. Convingerile lui biblice au câştigat în faţa compromisului făcut din teamă.
Nu-mi amintesc de niciun lider dintre cei cu care am lucrat sau de o situaţie de serviciu în care să nu fi existat problema sau tentaţia de a le face oamenilor pe plac (de a-i face fericiţi). Cei mai mulţi am vrea, din tot sufletul, să fim îndrăgiţi, apreciaţi şi respectaţi. Când suntem în pericolul de a nu mai fi îndrăgiţi, apreciaţi sau respectaţi, e foarte tentant să renunţăm la convingerile noastre doar pentru a fi în bune relaţii cu ceilalţi, pângărindu-ne, astfel, conştiinţa. Toţi trebuie să ne rugăm să avem curajul pe care l-au avut Petru şi Ioan în Faptele apostolilor 4:19-20: „Drept răspuns, Petru şi Ioan le-au zis: «Judecaţi voi singuri dacă este drept înaintea lui Dumnezeu să ascultăm mai mult de voi decât de Dumnezeu; căci noi nu putem să nu vorbim despre ce am văzut şi am auzit.»"
Consider că trebuie să ne facem timp să ascultăm ce ne spune I dumnezeu şi să-I cerem curajul de a ne lua după ceea ce ne zice. Dacă am petrece timp ascultând vocea lui Dumnezeu la fel de mult pe cât petrecem ascultând vocea oamenilor, am fi mult mai îndrăzneţi. Am în biblioteca mea cărţi pe care le recomand frecvent liderilor, printre care *The Courageous Follower*[2]. Subtitlul **cărţii,** *Standing Upfor Our Leaders,* e cât se poate de grăitor. Când 0 idee, o sugestie, o cerere sau o recomandare ajunge la urechile unui lider dintr-o anumită organizaţie - fie de sus, de jos sau ilin dreptul lui -, el trebuie să fie foarte înţelept ca să ştie când ■,i respingă ideea şi când să o îmbrăţişeze. Ira Chaleff scria:

„într-o relaţie autentică nu întoarcem spatele, nu linguşim şi nici nu manipulăm. Facem ce putem împreună, cu respect şi onestitate, ca să atingem un scop comun."[3]
în cei peste patruzeci şi trei de ani de formare a liderilor creştini, am lucrat cu multe echipe, cu nu mai ştiu câţi lideri şi cu cincisprezece biserici şi organizaţii. Am ajuns, astfel, la concluzia că avem nevoie de organizaţii dominate de o cultură a sincerităţii, nu de o cultură a fricii. Avem nevoie de o cultură în care să ne putem permite să nu fim de acord cu ceilalţi, mai ales liderii, să avem numeroase puncte de vedere pe care să le putem exprima, fără teama de eventuale represalii sau răzbunare. Nimeni nu ar trebui să aibă sentimentul că umblă pe ouă ori calcă în picioare Scriptura sau conştiinţa doar pentru a mulţumi o anumită partidă.
O cultură organizaţională dominată de frică nu poate şi nu va fi niciodată pe placul Domnului. Ceea ce cred că îi predispune pe lideri şi pe ucenicii lor la mentalitatea că trebuie să facă „pe plac oamenilor" mai mult decât „pe plac lui Dumnezeu" este faptul că, în grup sau în organizaţie, există o cultură a fricii, în loc să fie o cultură a deschiderii şi a onestităţii. Acolo unde există o lege nescrisă care ne interzice să supărăm pe cineva (mai ales pe marii donatori şi pe principalii lideri), se va dezvolta o cultură a umblării pe vârful picioarelor şi a privirii aruncate mereu peste umăr.
însă o cultură în care opiniile, viziunile, ideile, visele şi convingerile liderilor, dar şi opiniile credincioşilor pot fi împărtăşite, ne permite să fim preocupaţi mai mult de a trăi pentru un auditoriu format dintr-o singură persoană! Cu toţii ar trebui să ne dorim o cultură în care toată

lumea e preocupată de un scop, o direcţie şi o viziune comune, nu de personalităţi impunătoare.
Ce mult îmi place Proverbele 29:25 parafrazat de Eugen Peterson: „Frica de părerile oamenilor ne face neputincioşi, dar încrederea în Domnul ne păzeşte de această neputinţă"[4]. Prin harul lui Dumnezeu, avem nevoie de protecţia Lui împotriva fricii de părerile oamenilor. La final, vom sta în faţa Domnului

şi numai a Lui. Vom da socoteală doar în faţa Lui, nu în faţa părinţilor, a soţilor sau a soţiilor, a unui lider, a unei echipe sau a unei comisii.
Isuse, îţi mărturisesc că am fost mai preocupat de ceea ce cred alţii despre mine şi despre lucrare decât de ceea ce crezi Tu. Am trăit cu frică şi am fost robul părerilor exprimate în jurul meu. Ajută-mă, prin harul Tău, să-Ţi disting vocea din tumultul vocilor şi dă-mi curajul să Te ascult şi să accept să fiu nepopular dacă e necesar.

Aplicaţii practice

1. Enumeraţi câteva persoane de ale căror opinii vă temeţi. De ce se întâmplă asta? Aţi încercat vreodată să discutaţi cu ele despre acest subiect? Dacă nu, de ce nu aţi făcut-o?
2. Ce anume din educaţia, din trecutul sau din personalitatea dumneavoastră vă ţine captiv dorinţei de a face pe plac tuturor?
3. Dacă vi s-ar garanta succesul, iar banii nu ar constitui o problemă, care ar fi lucrul pe care aţi încerca să-l faceţi, dar pe care nu-l încercaţi din cauză că vă temeţi de părerile oamenilor?
4. Care persoane din echipa dumneavoastră au personalitatea lui Chris? Ce aţi putea face pentru ei astfel încât frica lor de oameni să nu le afecteze lucrarea?

Capitolul 5

CÂND ACTIVISMUL ÎNLOCUIEŞTE VIZIUNEA

Activismul este noua spiritualitate. Fred Smith

Mă uit în jurul meu şi parcă toţi liderii sunt atât de grăbiţi şi atât de aglomeraţi. Le rămâne prea puţin timp să se roage, să mediteze, să plănuiască şi să asculte glasul Domnului. E foarte frecventă, între liderii creştini din Occident, mentalitatea că cu cât e „mai rapid, mai bun şi mai mare" un lucru cu atât e mai bine. Punem semnul de egalitate între activism şi spiritualitate. Gadgeturile pe care le folosim ne ţin conectaţi permanent şi concurează cu timpul nostru de rugăciune, meditaţie şi planificare de care avem disperată nevoie pentru a fi buni îndrumători. Autorul Fred Smith afirmă că activismul este noua spiritualitate.

Poveste de viaţă

Sunt multe femei cu roluri de conducere în CCC, însă doar una dintre ele face parte din echipa de conducere. Suzie avea în jur de cincizeci şi cinci de ani, era căsătorită şi avea copii adolescenţi. Era implicată în lucrarea cu copiii şi cu femeile. întotdeauna a fost o persoană activă, iar dacă ar fi făcut parte din echipa Măriei şi a Martei, ea ar fi fost Marta. Fiindcă avea aptitudini sociale

şi abilitatea de a duce o treabă până la bun sfârşit - lucru care 1-a impresionat întotdeauna pe Norm -, i s-a propus să facă parte din echipa de conducere. Insă persoanele active nu sunt neapărat lideri buni.
Suzie are o inimă de aur, dornică să sară în ajutor de fiecare dată când cineva are nevoie de ea şi tentată să ignore principiul Sabatului ca să facă o treabă până la capăt. Chiar îi iubeşte pe oamenii pentru care se simte responsabilă. Cari, soţul ei, inginer, e un tip liniştit şi credincios, însă nu e o persoană sociabilă, energică, prezentă oriunde şi dispusă la orice, aşa cum e Suzie. într-un fel, cei doi fac echipă bună. Lui îi place să cugete şi să planifice, iar ei îi place să acţioneze şi să umble. Insă în fişa postului ei, se specifica foarte clar că trebuia să se ocupe de

activităţile zilnice şi de planificarea lucrării cu copiii şi cu femeile. Pe lângă acestea, mai trebuia *să facă planuri strategice pentru viitor împreună cu echipa.* Suzie ştia foarte bine ce avea de făcut pe a doua zi, dar niciodată nu a stat să cugete, să planifice şi să se gândească la viitor. Ştia să lucreze cu un microscop, dar nu şi cu un telescop.
Pastorul Jim (căruia Suzie îi dădea raportul) aprecia faptul că lui Suzie nu-i scăpa din vedere niciun detaliu legat de evenimentele care îi stăteau înainte şi o asculta cu plăcere atunci când venea să-i dea raportul, însă a observat că niciodată nu-şi plănuia activităţile şi nu îşi formula o viziune. Suzie era încântată de lucrurile practice din cadrul slujbei ei, însă atunci când se aşeza în faţa unei agende şi se gândea la viitor, se bloca; de fapt, chiar îi displăcea să facă asta. Marta din inima ei se revolta deoarece considera că e o pierdere de vreme.
Suzie avea aceeaşi problemă acasă. Se apuca uşor de o treabă care îi stătea înainte, însă nu era deloc interesată de viitor. Soţul şi copiii ei era frustraţi din cauza asta, dar s-au obişnuit. Cari planifica şi la serviciu, şi acasă ca să compenseze înclinaţia lui Suzie pentru tirania urgentului şi dezinteresul ei faţă de lucrurile pe termen lung care, de multe ori, erau mai importante.

La biserică, pastorul Jim a încercat în fel şi chip să o încurajeze să-şi facă timp, în programul ei încărcat, să se roage, să mediteze şi să planifice lucrurile pentru un an sau doi. Primise cărţi şi articole pentru studiu, iar biserica a trimis-o la numeroase conferinţe pentru a învăţa cum să devină un lider-strateg. Suzie încerca o vreme, după care revenea la vechile obiceiuri. Nu-şi recunoştea deschis slăbiciunile şi i se părea că se achită cum trebuie de atribuţiuni, dar ceilalţi nu erau de aceeaşi părere.
Suzie avea un suflet bun, muncea din greu şi îi păsa cu adevărat de cei pe care îi avea în grijă, însă din cauză că îi lipsea disciplina necesară pentru a se desprinde de „activismul" ei pentru o vreme ca să cugete şi să plănuiască, ceilalţi aveau de suferit mai mult decât îşi închipuia. Nu înţelegea că lipsa planificării şi a unei viziuni îi demoraliza pe cei implicaţi în lucrarea cu copiii şi cu femeile. Din rapoartele ei reieşea faptul că nu-i păsa deloc de ei, fiindcă nu clintea un deget ca să-i ajute să-şi formuleze o viziune pentru viitor. Nici nu-i încuraja să-şi stabilească scopuri, ceea ce i-ar fi entuziasmat şi le-ar fi ridicat moralul.
După o lună dezastruoasă în care cei mai importanţi membri din echipele coordonate de Suzie s-au plâns lui Jim de faptul că Suzie nu părea a fi potrivită pentru funcţia ei, lucrurile au degenerat. Oamenii au început să-şi piardă respectul şi încrederea în abilităţile ei de lider. Suzie era un lucrător bun, dar nu era un lider bun. Ştia să facă un lucru de la cap la coadă, dar nu ştia (sau nu dorea să ştie) cum să primească o viziune de la Domnul, să o formuleze, să o împărtăşească periodic şi să trezească interesul echipelor pentru împlinirea acelei viziuni. în concluzie, Suzie nu era un lider în adevăratul sens al cuvântului, ci doar un lucrător devotat, iar ea nu considera necesar să devină un lider-strateg şi vizionar.
Lipsa ei de strategie şi de viziune era la culme!
Jim trebuia să ridice moralul oamenilor din departamentele coordonate de Suzie înainte ca aceştia să-şi dea demisia şi să plece. încercase prin toate mijloacele să o facă pe Suzie să înţeleagă cât de importantă era planificarea şi crearea unei viziuni

legate de viitor. Cărţile, articolele şi conferinţele nu păreau să o fi ajutat. Privind retrospectiv, Jim a înţeles că Suzie nu era persoana potrivită pentru a fi un vizionar şi nu trebuia să i se încredinţeze acest rol.
Sosise timpul pentru a discuta cu cărţile pe faţă. Lui Jim nu i-a fost uşor fiindcă toţi o cunoşteau şi o iubeau pe Suzie, fiind membră în CCC. Una dintre cele mai dificile sarcini ale lui Jim în calitate de pastor executiv a fost să poarte o discuţie cu ea despre lucrarea ei. Suzie şi familia ei erau stâlpii bisericii, iar concedierea ei putea să aibă consecinţe neplăcute asupra

celor apropiaţi. Familia ei a făcut parte din biserică încă de la înfiinţare.
Jim a mai avut discuţii cu Suzie luni de zile. La ultima discuţie i-a spus frumos şi deschis că risca să-şi piardă serviciul dacă nu vedeau la ea un progres minim în planificare şi în gândirea cu privire la viitor. într-un fel, Suzie nu a fost luată prin surprindere, însă nu credea că va fi concediată fiindcă familia ei avea o istorie lungă în biserică, pe lângă un aport financiar considerabil la CCC şi un loc în inima multora.
Fiindcă Suzie nu era dispusă să se schimbe nici după aceea, Jim a trebuit să mai stea de vorbă cu ea o dată. I-a prezentat răspicat şi cu multă băgare de seamă toate datele problemei. Petrecuse mult timp în rugăciune. Nu dorea să fie rece şi aspru cu ea, însă era timpul ca Suzie să plece. El i-a mai spus o dată cât de mult apreciau ca biserică contribuţia ei, de-a lungul anilor, în ce priveşte lucrarea cu copiii şi cu femeile, dar, din cauză că nu avea o viziune şi nu dădea o direcţie echipelor, nu se califica pentru acea atribuţie.
Jim şi-a exprimat regretul, dar i-a spus clar că trebuie să-şi dea demisia în următoarele treizeci de zile, după care aveau să caute pe altcineva în locul ei. Suzie a fost şocată, însă Cari nu. Ştia că dacă un angajat al firmei unde lucra el ar fi acţionat ca Suzie, de mult ar fi fost concediat.
Suzie a vărsat multe lacrimi în seara aceea, dar s-a simţit şi uşurată. Era aşteptată cu braţele deschise şi solicitată să lucreze şi să slujească, dar nu în calitate de lider.

Principii şi aplicaţii

Există o mulţime de diferenţe între conceptul de management şi cel de conducere biblică. Management înseamnă preocuparea pentru momentul prezent, iar conducerea biblică are în vedere ceea ce urmează să se întâmple. Managementul abordează situaţiile curente, însă conducerea biblică are în vedere ceea ce este posibil. Multe lucrări sunt prea mult managerizate şi prea puţin călăuzite. O viziune inspiră şi motivează oamenii să facă ceea ce e pe placul Domnului. Oamenii care nu văd imaginea mai largă a viitorului îşi pierd perspectiva şi curajul. înainte ca Suzie să-şi fi asumat acest rol, trebuia să demonstreze că e dornică şi capabilă să înveţe să fie un lider cu viziune în lucrarea cu copiii şi cu femeile. Conducerii, bineînţeles, i-a scăpat din vedere acest lucru.
Suzie a comis greşeala gravă de a înlocui viziunea cu activismul şi a plătit pentru asta cu pierderea slujbei. Norm şi Jim aveau de făcut o alegere grea. Din fericire, au analizat cu mintea, nu cu inima, deşi nu au ignorat-o. Fie pleca Suzie, fie începeau să plece membrii din echipele coordonate de ea.
Un adevărat lider trebuie să folosească microscopul pentru lucrurile apropiate şi telescopul pentru lucrurile îndepărtate. Cunosc o mulţime de lideri tineri cu viziune care sunt conduşi de pastori care sunt buni învăţători, administratori şi consilieri, dar care nu au nimic vizionar în ei. Liderii creştini trebuie să fie vizionari, altfel, ar trebui să lase pe altcineva să conducă, întotdeauna trebuie să se gândească la viitor.
îmi place foarte mult ce spune Marcus Buckingham în acest sens:
Ceea ce îl defineşte pe un lider este preocuparea sa pentru viitor. Cineva este un lider dacă şi numai dacă reuşeşte să-i direcţi oneze pe ceilalţi înspre viitorul mai bun pe care îl vede... ceea ce vreau să spun este că liderii sunt fascinaţi de viitor. Dumneavoastră sunteţi un lider doar dacă sunteţi dornic de schimbare, nerăbdător să vedeţi un progres şi nesatisfăcut de starea actuală a lucrurilor. Liderii îşi spun mereu,

ca pe o mantră, că nu sunt satisfăcuţi. Un lider nu este niciodată satisfăcut de prezent pentru că, în mintea lui, vede un viitor mai bun. Atunci când o persoană se străduieşte să-i facă şi pe alţii să vadă un viitor mai bun, vorbim despre leader-ship... o face pentru că efectiv nu are încotro. O face pentru că vede viitorul atât de viu şi atât de desluşit încât nu şi-1 poate scoate din minte.[1]
Vă reamintesc că leadershipul biblic este preocupat de viitor, pe când managementul este preocupat

de prezent. Dumnezeul nostru este un Dumnezeu al viitorului. El îşi conduce poporul şi liderii la destinaţia dorită de El, atât individual, cât şi ca grup.
Liderii vizionari se gândesc cum să influenţeze comunitatea şi lumea întreagă cu Evanghelia lui Isus Cristos şi cum să-i ajute pe creştini să devină ucenici devotaţi lui Isus Cristos. Adevăraţii lideri au întotdeauna o gândire progresistă şi un spirit avangardist. Ei îi duc pe oameni din locul în care sunt, în locul în care ar putea să fie, împlinind viziunea bună pe care le-a dat-o Dumnezeu.
In cea mai mare parte a timpului mă ocup de formarea de lideri din toată ţara. Cea mai mare doleanţă a pastorilor, cu excepţia celor principali, este faptul că bisericile lor nu au o viziune, iar oamenii se îndepărtează şi îşi pierd entuziasmul şi motivaţia. Nu este suficient ca liderii să se concentreze pe prezent, aşa cum a făcut Suzie. Ei trebuie, de asemenea, să planifice, să reflecteze şi să viseze la ceea ce nu e încă la dispoziţia lor, dar ar putea să fie - prin harul lui Dumnezeu! Leadershipul biblic presupune să stai în prezenţa lui Dumnezeu ca să afli de la El ce are de gând să facă pe viitor în biserica, în departamentul sau în grupul tău.
De felul meu sunt o persoană activă. Mă pot identifica întru totul cu Suzie. îmi place să fiu activ, să realizez ceva şi să bifez lucruri din lista mea. Seamăn mult cu Marta, dar trebuie să îl las pe Domnul să dezvolte în mine un suflet ca al Măriei. Dacă nu mă retrag un timp ca să cuget, să mă rog, să plănuiesc şi să meditez, lucrurile acestea nu se vor întâmpla. Sunt o persoană

activă, neastâmpărată şi vreau să am mereu ceva de făcut, dar mintea mea şi duhul meu care sunt mereu active pot să-mi fie cei mai aprigi duşmani.
Consider că principala responsabilitate a unui lider este să asculte ce zice Dumnezeu. Liderii trebuie să afle ceea ce vrea Dumnezeu să înfăptuiască prin ei în viitor. Trebuie să constru iese ceva la fel ca Noe sau ca Neemia? Trebuie să-i conduc pe oameni din punctul A în punctul B ca Moise sau ca Iosua? Trebuie să plantez lucrări noi ca Pavel? Trebuie să păşesc prin credinţă, cu încredere deplină, la fel ca Estera?
Un lider îşi va face timp pentru lucrurile din imediata lui apropiere, dar nu va înceta să privească în viitor şi să le arate ucenicilor lui ceea ce ar putea să fie. Am fost opt ani misionar în Suedia. Suedia, la fel ca majoritatea Europei este împânzită de muzee care au fost odată biserici puternice. Când o lucrare sau o biserică nu are lideri vizionari sau când liderii se mulţumesc doar să dirijeze şi să îmbunătăţească lucrurile care deja se întâmplă, lucrarea aceea probabil nu va dăinui.
Erau odată doi oameni grav bolnavi care împărţeau aceeaşi cameră într-un mare spital. Deoarece camera era mică, avea doar un singur geam prin care puteau privi afară. Unul dintre ei avea voie să stea în şezut pe pat timp de o oră în fiecare după-masă, iar patul lui era chiar lângă fereastră. Celălalt bărbat însă trebuia să stea întins pe spate tot timpul.
în fiecare după-masă când bărbatul de lângă fereastră stătea rezemat, îi relata colegului său de salon ceea ce vedea afară. Fereastra dădea spre un parc în care era un lac. Pe lac înotau raţe şi lebede, iar copiii veneau să le hrănească cu pâine şi să dea drumul la navomodele. îndrăgostiţii se plimbau printre copaci ţinându-se de mână, iar dincolo de lizieră se desluşea linia orizontului de deasupra oraşului.
Bărbatul care stătea întins asculta descrierea, bucurându-se de fiecare minut. Aflase cât de iminentă era căderea unui copil în lac şi cât de frumoase erau fetele îmbrăcate în rochii de vară. Urmărind descrierea se simţea ca şi cum ar fi privit el pe fereastră.

Apoi, într-o după-masă, i-a venit un gând: de ce doar bărbatul de alături se desfăta cu ceea ce vedea? De ce nu avea şi el oportunitatea asta? Se simţea ruşinat, dar cu cât se străduia mai mult să alunge gândul acesta, cu atât îşi dorea mai mult să facă schimb. Ar fi dat orice!
într-o noapte, în timp ce stătea cu faţa la tavan, colegul său de salon s-a trezit brusc, cu accese de tuse şi de sufocare, căutând cu mâinile butonul care ar fi adus-o de urgenţă pe asistentă. Bărbatul care stătea întins nu a făcut nimic - nici măcar atunci când s-a oprit respiraţia

colegului său. Dimineaţa, asistenta l-a găsit fără suflare şi, în linişte, i-a scos trupul neînsufleţit afară. Când i s-a părut cuviincios, bărbatul a cerut să fie mutat în patul de lângă fereastră. Asistentele l-au mutat, l-au învelit bine şi i-au asigurat confortul. După ce a rămas singur, cu greu şi cu multă durere s-a rezemat pe un cot şi a privit pe fereastră.
în faţa lui, un zid alb!
Ce vedeţi când priviţi prin fereastra imaginaţiei voastre? V-aţi pierdut abilitatea de a visa şi de a vă lăsa imaginaţia să zboare pentru gloria lui Dumnezeu? Sunteţi prea prinşi cu activităţile din prezent ca să mai vedeţi vreo posibilitate în viitor? Ca lideri, nu vă puteţi permite să fiţi atât de absorbiţi de prezent încât să nu mai aveţi timp pentru viitor.
Isus, îmi mărturisesc păcatul de a fi prea ocupat şi de a considera că aceasta e totuna cu spiritualitatea. Iartă-mă pentru că am fost atât de prins încât nu am mai avut timp de un cuvânt nou din partea Ta! Arată-mi ce vrei să faci în viitor cu viaţa mea şi cu vieţile celor pe care am prilejul să-i conduc. Ajută-mă să o las mai moale şi să ascult vocea Ta blândă şi liniştită!
Când activismul înlocuieşte viziunea
69
Aplicaţii practice
1. Sunteţi, în general, o persoană activă sau un vizionar?
2. Priviţi în agendă. V-aţi pus deoparte un timp pentru a vă retrage ca să ascultaţi vocea lui Dumnezeu? Ce vă spune sau vă arată El?
3. Puteţi să le faceţi cunoscut oamenilor pe care îi conduceţi ceea ce aţi auzit de la Domnul cu privire la viitor?
4. Ce puteţi face pentru a vă asemăna mai puţin cu Marta şi mai mult cu Măria?
5. Dacă aţi vedea o persoană cu trăsăturile lui Suzie, cum aţi ajuta-o să se schimbe efectiv?

Capitolul 6
CÂND AUSTERITATEA FINANCIARĂ ÎNLOCUIEŞTE CREDINŢA NEÎNFRICATĂ
Vapoarele sunt în siguranţă în porturi, dar nu pentru aceasta sunt construite.
Când se iau decizii de natură financiară, ceea ce o persoană percepe ca fiind credinţă, prin asumarea unor riscuri, o alta poate considera a fi un act de nesăbuinţă sau de neglijenţă. Oamenii din conducere care vor să ia decizii financiare riscante, dar sănătoase au, de multe ori, relaţii tensionate cu cei care consideră asemenea decizii prosteşti sau neîntemeiate. Unele biserici au o situaţie financiară bună, dar nu cresc şi nu ies în faţă cu o viziune nouă şi cu visuri captivante. Sunt ca vapoarele în port. Alţii îşi asumă riscuri financiare rezonabile şi îl văd pe Domnul făcând lucruri minunate. Trebuie să fim dispuşi să ne asumăm riscuri sănătoase, dar nu întotdeauna facem uşor diferenţa între un risc sănătos şi unul potenţial rău. La sfârşitul vieţii, vom ajunge, foarte probabil, să regretăm ceea ce nu am făcut, mai mult decât ceea ce am făcut. Cel mai probabil vom fi mai vinovaţi de păcatele prin omisiune decât de cele prin comitere. Frica de eşec poate să aibă câştig de cauză în faţa paşilor credinţei! Unul dintre motivele pentru care bisericile nu cresc este frica de a-şi asuma riscuri prin credinţă şi de a se încrede în Cel care poate face imposibilul.
71
72
Greşeli pe care le fac liderii
Poveste de viaţă

Bob s-a mutat la CCC după treizeci de ani lucraţi ca ofiţer în marină. întreaga lui carieră militară s-a derulat în arena financiară. După ce s-a pensionat, Bob şi soţia sa au hotărât să se întoarcă în Nordul Californiei, locul lor de baştină. Bob avea timp berechet şi, nu după multă vreme, dată fiind supraspecializarea lui în finanţe, a căpătat un post de director financiar în biserică. După unul sau doi ani petrecuţi în această funcţie, a fost numit prezbi-ter. Era expert în elaborarea bugetului anual, efectuând cheltuieli sigure pe care le reducea atunci când darurile nu erau pe măsura aşteptărilor. Era, totuşi, un pic prea conservator pentru CCC şi, odată cu trecerea timpului, a devenit şi mai conservator.
Pentru că făcuse parte din marina militară, Bob era uneori prea autoritar şi brutal, dar, în general, oamenii, mai ales conducerea bisericii, s-au obişnuit cu el, cel puţin la început. Bob era un tip ciudat în multe feluri. Era cel mai în vârstă membru din conducere şi era singurul ex-membru în armată (celor din marină nu le place să fie numiţi ex-soldaţi în marină). Dintre toţi, el avea cea mai multă experienţă şi expertiză în domeniul financiar şi era, bineînţeles, cel care ducea o treabă până la capăt. Poate că nu era el tocmai amabil şi empatic, însă Norm era bucuros să-1 aibă prin preajmă deoarece îi plăceau membrii din conducere care ştiau „să-i dea bătaie".
După câţiva ani petrecuţi ca prezbiter şi director financiar (fără salariu pentru că avea o pensie frumuşică) lucrurile au început să se schimbe. Mulţi au observat că Bob a devenit mai ţâfnos şi parcă era concentrat mai mult pe rezultate decât pe oamenii pe care biserica încerca să-i atragă pentru a-i face ucenicii lui Cristos. Cu timpul, Bob a început să creadă că responsabilitatea lui principală era să ţină în frâu ideile noi şi să protejeze resursele financiare, nicidecum să găsească mijloace prin care ideile să prindă viaţă.
Buzunarul a început să aibă prioritate faţă de oameni. Tot mai mulţi membri din conducere simţeau o rezistenţă din partea lui Bob când trebuiau finanţate noile iniţiative, cu toate că existau

bani suficienţi. Bob încerca să creeze o marjă de siguranţă (adică un cont de economii). Avea impresia că el trebuia să decidă cheltuielile, un rol care nu i-a fost niciodată atribuit. Din cauza comportamentului său autoritar, nu era uşor de purtat o discuţie rezonabilă cu Bob. De obicei, câştiga orice discuţie în contradictoriu cu privire la finanţe. Prioritatea lui nu mai erau oamenii, ci stabilitatea financiară a bisericii.
Când echipa pastorală s-a întâlnit în absenţa lui Bob, era clar că problema s-a înrăutăţit, dar ce era de făcut? Majoritatea prez-biterilor nu ştiau despre divergenţele care existau între Bob şi restul echipei, ci mai degrabă apreciau faptul că Bob şi-a asumat această responsabilitate (considerau un lucru bun faptul că puteau economisi mulţi bani neavând nevoie de un contabil). Bob nu avea nevoie de salariu, dar cu siguranţă îi plăcea poziţia şi autoritatea pe care şi-a asumat-o singur.
Bob şi pastorul Norm aveau totuşi ceva în comun: erau tot timpul cu ochii pe profit. Pe Norm îl interesa numărul oamenilor care frecventau biserica, iar pe Bob îl interesau dolarii. In cele din urmă, numărul dolarilor nu se mai potrivea cu numărul oamenilor. Norm dorea să crească cheltuielile pentru a aduce mai mulţi oameni la biserică, iar Bob dorea să economisească cât mai mulţi bani, în ciuda nevoilor care existau în lucrare. Puţini au prevăzut consecinţele războiului care a început între cei doi.
Norm şi echipa pastorală (Jim, Jason şi Brent) erau din ce în ce mai nemulţumiţi de atitudinea lui Bob şi de felul lui combativ atunci când se discuta despre buget. Toţi erau de părere că se economisea prea mult şi se investea prea puţin în noile iniţiative. Erau de acord că trebuia să se economisească o anumită sumă de bani regulat, dar li se părea că Bob trecuse de la economie la agoniseală. Echipa considera că Bob încălca în mod evident numeroase pasaje din cartea Proverbelor, precum şi învăţătura lui Isus din Matei 6 şi cuvintele lui Pa vel din 1 Timotei 6.

Pentru a schimba situaţia, echipa pastorală trebuia să-i implice şi pe ceilalţi prezbiteri ai bisericii. Cel mai potrivit lucru era să renunţe la serviciile lui Bob, dar din punct de vedere financiar

era mai bine să-1 ocolească decât să-1 înlocuiască. Discuţia despre Bob (în principal între Norm şi Jim) a durat câteva săptămâni. Demiterea lui Bob însemna angajarea unui contabil şi acest lucru implica multă cheltuială cu care ceilalţi prezbiteri nu ar fi fost de acord. Dacă mergeau înainte fără să schimbe nimic, conflictele constante între el şi echipă ar fi continuat. înainte să ia o hotărâre, s-a întâmplat cel mai minunat lucru cu putinţă.

Din proprie iniţiativă, Bob a venit la Norm şi a anunţat că va pleca din biserică, renunţând atât la funcţia de prezbiter, cât şi la administrarea resurselor financiare. Norm a rămas mut de uimire şi nu-i venea să creadă, dar pe dinăuntru nu mai putea de bucurie. în timp ce-1 asculta pe Bob în biroul său, nu-i venea să creadă cele ce auzea. A trebuit să se abţină să nu sară în sus de bucurie şi să cânte „Aleluia". Norm a ascultat ce a avut Bob de spus fără să trădeze bucuria pe care o simţea. Frica unei eventuale discuţii cu Bob 1-a îmbătrânit cu câţiva ani şi i-a produs nu puţine fire albe. Echipa a fost anunţată în scurt timp, iar peste o săptămână s-a anunţat atât pe site-ul bisericii, cât şi în cadrul serviciilor că era nevoie de o persoană care să preia funcţia lui Bob. Din fericire, Bob şi Shirley nu plecau din cauza problemelor care existau, ci aceştia au hotărât că vor să fie mai aproape de copiii şi nepoţii lor care locuiau în Arizona. La plecarea lor, echipa a răsuflat uşurată.

Principii şi aplicaţii

Norm şi echipa de conducere au învăţat multe din păţania lor cu Bob, iar când au selectat următorul responsabil cu administrarea finanţelor au ştiut să aleagă mai bine. Hotărârea pe care ar fi trebuit să o ia (în cazul în care Bob nu ar fi plecat de bunăvoie) era una dificilă. Biserica a înţeles atunci cât de important era ca membrii din conducere să aibă aceleaşi valori. Cu siguranţă, Bob nu era singura persoană din lucrare a cărei cumpătare mai mult a dăunat decât a ajutat la înaintarea împărăţiei. Războiul dintre

aceste două valori se aseamănă cu războiul închinării care se duce încă în multe locuri. Cred că Peter Drucker era cel care spunea că un om destoinic acţionează corect, iar unul eficient face ceea ce trebuie.

Nu este întotdeauna uşor să descoperim cum trebuie să acţionăm într-o anumită situaţie. Chiar dacă am identificat cel mai bun lucru pe care putem să-1 facem, implementarea lui poate fi dificilă mai ales atunci când, pe de-o parte, dorim să ne asumăm unele riscuri pentru a face ceea ce trebuie, iar pe de altă parte, dorim să fim prudenţi şi înţelepţi mai ales în zona financiară. Fiecare biserică în care am fost se luptă să menţină echilibrul în acest domeniu. în cazul lui Bob, prima greşeală pe care au făcut-o liderii a fost că l-au angajat fără să-1 întrebe prea multe. Ar fi trebuit să vadă de la început că perspectiva lui Bob legată de administrarea finanţelor bisericii nu se potrivea cu vederile bisericii. Bob preţuia mai mult siguranţa bugetului decât faptul de a-L face cunoscut oamenilor pe Isus. Astfel, a vrut să împiedice biserica să facă ceva pentru a ajunge la oameni şi pentru a-i întoarce la Cristos. Am frecventat biserici şi am fost mentorul multor persoane din alte biserici. Am văzut multe situaţii în care unul sau doi prezbiteri încercau să protejeze biserica de echipa care îi slujea. Această situaţie nu este niciodată favorabilă. Când ne pierdem încrederea în liderii noştri nu putem decât să regresăm. în prea multe cazuri, doar câţiva oameni reuşeau să ţină pe loc echipa pastorală când aceasta dorea să facă câţiva paşi prin credinţă, necesari pentru înaintarea împărăţiei şi a Evangheliei. Am văzut făcându-se şi aşa-numiţi „paşi prin credinţă" nesăbuiţi care au adus biserica într-un impas din care au rezultat reduceri de buget şi numeroase concedieri.

Acum câţiva ani, pe drumul spre centrul Californiei, aţi fi putut observa construcţia neterminată a unei biserici. Am întrebat pe cineva care locuia în acea zonă ce se întâmplase. Această biserică a împrumutat o sumă mare de bani pentru a construi o

nouă clădire, dar nu a mai avut bani să plătească împrumutul, iar construcţia a fost sistată. Clădirea aminteşte de istorisirea lui Isus despre oamenii care nu-şi fac bine calculele înainte de a începe o construcţie şi nu reuşesc să o termine.

Cred că liderii principali din biserici sau organizaţii au datoria de a le prezenta oamenilor viziunea lor ca să-i motiveze să contribuie inclusiv financiar la împlinirea viziunii. Am ajuns la concluzia că oamenii oferă mai mult pentru o viziune decât pentru un program sau pentru o clădire. Acolo unde există o conducere cu viziune, este nevoie ca acea viziune să fie înţeleasă ca să se poată strânge fondurile necesare. Dacă lucrurile se complică, întotdeauna există posibilitatea de a reduce bugetul sau de a strânge mai multe fonduri. Consider că întotdeauna e mai bine să adunăm mai mulţi bani decât să facem reduceri.

Ar fi înţelept ca bisericile, în mod special, să deruleze diferite programe şi să planifice felul în care îşi vor finanţa viziunea pe termen lung. Trebuie să evităm să operăm în situaţii de criză (care apare atunci când cheltuim mai mult decât ne permitem), pentru că în aceste cazuri vor fi necesare multe reduceri şi concedieri dacă fondurile nu sunt suficiente.

Timp de câţiva ani, am făcut parte din echipa unei biserici care a înţeles bine aceste lucruri. Pentru că veniturile erau periodice, au alcătuit bugetul astfel încât în lunile mai bogate economiseau pentru a avea suficient în lunile mai slabe (la fel ca vacile grase şi cele slabe din cartea Exodului, pe vremea în care Iosif era conducător). Toate echipele de leadership au mare nevoie atât de oameni plini de credinţă, cât şi de oameni înţelepţi când vine vorba de administrarea financiară, iar aceste două categorii nu trebuie excluse.

Nu cred că Scriptura interzice bisericii să ia un împrumut atâta timp cât îşi permite să returneze împrumutul fără să saboteze iniţiativele bune prin care Evanghelia înaintează, iar credincioşii sunt ucenicizaţi. Unele biserici refuză să împrumute şi în consecinţă, nu pot niciodată să facă paşi prin credinţă. Dar nu
a împrumuta este o problemă, ci a împrumuta mai mult decât putem retur na.
înainte de a avea experienţa din biserica cu vacile slabe şi cu cele grase, am făcut parte dintr-o altă biserică, destul de mare, care nu avea niciun fel de buget şi nu se ştia nici câţi bani se încasau, nici câţi se cheltuiau.

Pastorul principal nu avea niciun fel de organizare, iar biserica a intrat într-un impas financiar. Pastorul, sora şi fratele lui se ocupau de partea financiară, dar nici chiar ei nu aveau idee ce se întâmplă.

Aşadar, există biserici care au mulţi bani economisiţi şi au o siguranţă financiară, dar care nu sunt dispuse să investească bani pentru înaintarea Evangheliei şi pentru a-şi vedea credincioşii crescând în credinţă. Pe de altă parte, există biserici care au împrumutat prea mult şi trăiesc „pe picior mare" până când băncile încep să le dea bătăi de cap, iar membrii bisericii nici nu au habar că lucrurile merg prost. Apreciez înţelepciunea lui Solomon din Eclesiastul 7:18: „Bine este să ţii la aceasta, dar nici pe cealaltă să n-o laşi din mână; căci cine se teme de Dumnezeu scapă din toate acestea." Trebuie să evităm atât extrema cumpătării exagerate, cât şi cea a credinţei care se îngâmfă.

Diferiţi experţi în domeniul financiar organizează în toată ţara seminare utile familiilor, dar şi indivizilor. Nu ştiu să fie multe seminare şi pentru biserici. Atunci când bisericile dau de greu sau vor să implementeze un proiect amplu, de obicei apelează la o organizaţie cu care colaborează o anumită perioadă şi care îi învaţă cum să strângă fonduri de capital. Dacă bisericile şi organizaţiile şi-ar însuşi doar câteva principii simple, probabil nu ar ajunge în

situaţiile-limită în care să fie obligaţi să plătească mii de dolari pentru a angaja un consultant din afară.

Iată câteva principii de bază care pot ajuta bisericile să evite să economisească nesănătos şi să poată acţiona printr-o credinţă neînfricată, bazată pe principiile biblice.

1. înţelegeţi că Domnul însuşi este izvorul resurselor. Noi îi aparţinem lui Dumnezeu, nu ne mai aparţinem nouă şi nici nu suntem

proprietarii resurselor pe care le avem, ci suntem administratori a ceea ce are El. Noi gestionăm, nu deţinem, şi într-o zi vom da socoteală Proprietarului.

2. Dezvoltaţi ofilosofie a nivelului vostru de trai (cheltuieli). Multe grupări şi biserici nu au documente scrise care să stabilească direcţia pe care o au în ceea ce priveşte alocarea resurselor pe care li le-a dat Dumnezeu. Doar organizaţiile au astfel de documente care stabilesc valori şi proceduri, însă în cadrul acestor organizaţii există numeroase certuri cu privire la alocarea fondurilor şi criteriile după care să aibă loc aceste alocări.

3. Echilibraţi venitul, economiile, dărnicia şi cheltuielile. îmi place să văd atât persoane, cât şi familii care, atunci când îşi împart veniturile, le împart în trei părţi. O parte dăruiesc, o parte economisesc şi o parte cheltuiesc. Aş sugera şi bisericilor să facă la fel. Probabil bisericile ar trebui să aplice principiul 80/10/10 adică să cheltuiască 80% din venituri, 10% să economisească şi 10% să dăruiască.

Multe biserici întâmpină dificultăţi deoarece cheltuiesc 110% din venitul lor prin accesarea cârdurilor de credit şi a liniilor de credit. întotdeauna preconizează că duminica viitoare (sau peste câteva duminici) cineva va dărui foarte mult şi vor reuşi să recupereze. în unele biserici, se face mare tam-tam cu dărniciile din preajma sărbătorilor din decembrie, pentru a putea reveni pe linia de plutire; chiar unii pastori predică şi insistă asupra dărniciei înspre sfârşitul anului. Când aşteptările lor nu se împlinesc, bisericile încep anul cu reduceri şi concedieri astfel încât, chiar de la începutul anului, oamenii au moralul scăzut şi nu mai reuşesc să-şi susţină viziunea.

Multe biserici economisesc şi dăruiesc puţin. în concluzie, multe dintre ele sunt materialiste şi cheltuiesc prea mulţi bani pe lucruri care contează prea puţin şi care le împiedică să răspundă chemării pe care o au - aceea de a evangheliza şi de a face ucenici. Evrei 13:5 ne reaminteşte: „Să nu fiţi iubitori de bani. Mulţumiţi-vă cu ce aveţi, căci El însuşi a zis: «Nicidecum n-am să te las, cu niciun chip nu te voi părăsi.»"

4. Deciziile cu privirie la administrarea resurselor trebuie să aparţină întregii echipe. Nu lăsaţi ca deciziile cu privire la cheltuieli importante să fie luate de o singură persoană, probabil cea cu personalitate mai impunătoare. Chiar dacă acea persoană este cumpătată sau plină de credinţă, nu ar trebui să ia aceste decizii singură. Cel mai bine este să existe o echipă care să vadă lucrurile din mai multe perspective astfel încât să se poată lua decizii sănătoase.

Isuse, ajută-ne să avem credinţă să ne ridicăm şi să credem că atunci când lucrăm pentru Tine, nu ne privezi de resursele Tale. Nu ne lăsa să fim nici corăbii care nu părăsesc niciodată portul, dar nici corăbii naufragiate pe mare din cauză că nu ne-am încrezut în Tine şi nu am administrat finanţele într-un mod care Te onorează. Mulţumim că ne-ai promis că Te vei îngriji de nevoile noastre aşa cum şi noi vom căuta să Te cunoaştem mai mult şi să Te facem cunoscut lumii nevoiaşe.

Aplicaţii practice

1. Biserica (sau organizaţia) din care faceţi parte este caracterizată de credinţă sau de frică atunci când vine vorba de administrarea resurselor financiare?
2. Ar trebui să cheltuiţi sau să economisiţi mai mult?
3. Aveţi o persoană (sau echipă) înţeleaptă care să supravegheze resursele financiare sau aţi scăpat bugetul de sub control?
4. Cât din venitul dumneavoastră dăruiţi pentru înaintarea Evangheliei?
5. Aveţi unul ca Bob în mijlocul vostru? Cum ar vrea Isus să-L ajutaţi?

Capitolul 7

CÂND ARMONIA PREFĂCUTĂ MASCHEAZĂ CONFLICTE

DIFICILE

Conflictele constructive sunt dificile, dar sunt esenţiale pentru organizaţii şi echipele funcţionale.

Harry Truman spunea: „Cui nu-i place căldura să iasă din bucătărie." Leadershipul înseamnă în primul rând abordarea problemelor (aspectelor) dificile şi luarea de hotărâri importante. Am întâlnit pastori care au preferat să abandoneze biserici decât să se ocupe de oamenii dificili sau de problemele spinoase. Efeseni 4:15 ne sfătuieşte să spunem adevărul în dragoste. Nu trebuie să iubim într-atât încât să nu spunem adevărul, dar nici să fim corecţi şi să nu vorbim în dragoste; există un echilibru fin între aceste două elemente esenţiale pentru toate relaţiile interu-mane, mai ales cele dintre membrii din conducerea unei biserici.

Poveste de viaţă

Bryan era implicat în departamentul muzical de când îşi aducea aminte familia lui. încă de mic a iubit pianul şi chitara, a cântat în formaţia liceului şi a avut propria lui trupă care dădea reprezentaţii în oraş. Familia sa frecventa CCC încă de la începuturile ei. Bryan a crescut în biserică, iar într-o tabără de vară a adolescenţilor L-a primit pe Isus şi a devenit credincios.

81

82

Greşeli pe care le fac liderii

Bryan era un tânăr liniştit, dar era credincios în lucrul care i se încredinţa. Avea o inimă de aur, iar această caracteristică a deschis multe uşi. Bryan nu a fost un elev silitor, astfel că, după terminarea liceului, în loc să meargă la facultate, a preferat să se angajeze într-un magazin de instrumente muzicale şi să predea ore de chitară ca să-şi poată plăti întreţinerea pentru locuinţa pe care a împărţea cu încă doi băieţi de la Covenant Community. Bryan nu avea ceea ce unii ar numi darul de a conduce, însă el s-a transformat treptat într-un lider de încredere. Unii credeau că avea să ajungă pastor responsabil cu închinarea, iar biserica îi oferea salariu pentru munca *part-time* pe care o făcea în cadrul departamentului muzical. Bryan ştia să-i ocheasscă pe oamenii talentaţi, era destul de organizat şi reuşea să organizeze lucrurile de pe o săptămână pe alta. La vârsta de 24 de ani se descurca destul de bine. Era necăsătorit, dar îşi dorea să facă acest pas într-o bună zi (nu curta nicio fată, deşi câteva fete din biserică şi-ar fi dorit acest lucru). Bryan însă era ocupat cu muzica, continua să facă recitaluri în oraş şi lucra la magazinul de instrumente muzicale; aceste activităţi, împreună cu cele aferente rolului de a conduce închinarea la biserică, îi ocupau cam tot timpul. Prietenii lui au încercat, cu ajutorul altor prieteni din biserică, să-i găsească pe cineva, însă Bryan nu era încă pregătit.

Dacă Bryan avea o parte negativă, aceea era faptul că nu-i plăceau conflictele şi îşi dorea ca toată lumea să se înţeleagă şi să fie împreună o familie mare şi fericită. De vreme ce unii muzicieni (nu toţi) îşi doresc să fie independenţi şi au multe idei ieşite din comun, Bryan era provocat adesea să aplaneze conflicte care izbucneau chiar în echipa lui sau apăreau când unii membri ai bisericii aveau propriile lor idei în ceea ce priveşte închinarea.

Pastorul Jim era cel care supraveghea activităţile lui Bryan pentru că pastorul Norm nu făcea altceva decât să-1 anunţe subiectul predicii pe care urma să o aibă duminica următoare. Pastorul Jim era însă destul de ocupat cu Jason, Chris şi Brent (pe care îl vom cunoaşte în capitolul următor) şi căuta şi înlocuitori pentru Suzie

Când armonia prefăcută maschează conflicte dificile

83

şi Bob. Jim ştia cât de importantă era închinarea de duminică şi cât de mult o apreciau cei care participau la servicii. Jim a văzut talentul lui Bryan, dragostea lui pentru oameni, umblarea lui zilnică cu Cristos şi cât de clar înţelegea el Evanghelia, lucru care se reflecta în tot ce făceau el şi echipa lui în fiecare duminică.

Jim se întreba dacă Bryan avea destul curaj ca să conducă echipa şi să fie neclintit atunci când va fi nevoie. Cu timpul, Jim învăţase că o persoană care ştie să execute anumite sarcini

în mod individual nu este neapărat pricepută în a-i călăuzi pe alţii, în contextul unei echipe. Oare Bryan ar putea ajunge (în câţiva ani) să fie în stare să-şi asume rolul de pastor responsabil cu închinarea? Bryan era mai tânăr chiar decât unii din echipa sa, iar personalitatea sa nu era foarte puternică, de aceea celor mai autoritari le era uşor să-l provoace şi chiar să creeze conflicte, iar lui Bryan nu-i plăceau conflictele sub nicio formă. Jim a petrecut mult timp cu Bryan ajutându-l să se dezvolte şi să se pregătească pentru rolul pe care urma să şi-l asume. Au discutat despre convingeri, despre autoritatea spirituală şi ce însemna să aştepte ca Isus să-i dea o viziune pentru echipa sa. Uneori când petreceau timp împreună, Jim şi Bryan jucau jocuri de rol pentru a-l pregăti pe Bryan să facă faţă cu succes unor membri din echipă sau chiar din biserică care şi-ar dori cu orice preţ să-şi impună părerea. Au studiat împreună diferite materiale despre echipe concentrându-se mai ales asupra abordării conflictelor. Jim trecuse prin această experienţă şi împreună cu Chris, pe care l-am urmărit în al patrulea capitol, iar Duhul Sfânt a lucrat cu putere la inima lui Chris şi a schimbat modul în care acesta îşi făcea lucrarea; Jim spera că acelaşi lucru se va întâmpla şi cu Bryan.

Jim şi Bryan erau prieteni buni şi petreceau timp împreună şi în afara serviciului. Nici Chris şi nici Bryan nu erau genul de lideri temuţi şi foarte energici, însă amândoi iubeau Evanghelia şi aveau o umblare solidă cu Isus. Uneori discutau despre cum ar putea, ca lideri, să fie mai tenace atunci când trebuie - nu răi sau lipsiţi de respect, ci doar neclintiţi.

84

Greşeli pe care le fac liderii

Când armonia prejicută maschează conflicte dificile

85

Jim se gândea deseori dacă oamenii puteau învăţa cum să aplaneze conflictele sau dacă erau unele tipuri de personalităţi care nu aveau această abilitate de a aborda conflictele cum trebuie. Se părea că personalităţile relaţionale (în această categorie erau Chris şi Bryan) nu se descurcau foarte bine atunci când apăreau conflictele, în vreme ce lui Norm şi lui Jason aproape că le plăceau conflictele. Cu timpul, Jim şi-a dat seama că lui Bryan nu i se vor putea pune în cârcă responsabilităţi semnificative dacă nu îşi va îmbunătăţi abilitatea de a aplana conflictele. Era capabil să conducă închinarea din când în când şi să conducă unele evenimente mai speciale, dar nu avea abilităţi de lider de top.

Unii membri din echipa de închinare a lui Bryan (erau câteva grupuri de muzicieni) îl provocau cu regularitate cu privire la alegerile, preferinţele sale sau stilul pe care îl adopta. Bryan ştia că trebuia să fie neclintit, dar îi era foarte greu, iar confruntările îl băgau mereu în încurcătură. Simţea că trebuie să acţioneze diferit, iar în cele din urmă a ajuns să nu se mai bucure de rolul pe care îl avea. Jim şi Bryan au hotărât că cel mai nimerit era ca Bryan să renunţe la responsabilităţile sale de lider şi să fie doar un simplu membru al uneia dintre echipele de închinare. Au fost de acord să caute pe cineva mai în vârstă şi cu mai multă experienţă pentru a prelua această funcţie.

Jim era dezamăgit şi frustrat că lucrurile nu s-au dovedit a fi aşa cum se aşteptase el. Era convins că Bryan ar fi putut fi un lider adevărat, dar nu a dorit să iasă din zona lui de confort. Jim încă se mai gândeşte cât de uşor este să se creeze o armonie superficială care să dezmintă conflictele. Ele pot fi îngropate sau ignorate intenţionat atunci când nu dorim să abordăm situaţii incomode. Jim încă nu ştie dacă aceste probleme apar din cauza păcatului sau din cauză că sunt specifice unor tipuri de personalităţi, din cauza unor frici, din cauză că oamenii nu au anumite daruri sau din cauza a ceva ce încă nu a fost identificat. Oricare ar fi fost această cauză, ea a reuşit să-l împiedice pe Bryan să-şi atingă potenţialul ca lider.

Jim a fost bucuros câni Bob s-a retras din biserică, dar nu a simţit acelaşi lucru şi pentru Bryan. Din fericire, Bryan a avut a atitudine pozitivă, a rămas în biserică, a cunoscut o fată şi

a continuat să predea ore de chitară şi să lucreze la magazinul cu instrumente muzicale. Jim însă a continuat să se gândească la ce ar fi putut fi. Lui Jim îi plăcea mai mult de Bryan decât de Jason.

Principii şi aplicaţii

Un pastor mi-a povestit odată despre presiunea la care era supus atât el, cât şi ceilalţi pastori dintr-o biserică. „Dacă ai fi fost aici", spunea el, „am fi renunţatla el de multă vreme (vorbea despre un membru al echipei care nu-şi îndeplinea îndatoririle), dar nimeni nu are curajul să-1 înfrunte. " Un alt prieten bun avea divergenţe cu un coleg de serviciu. El îmi spunea că atunci când relaţiile cu oamenii din jur merg, se înţeleg de minune, dar atunci când apar contradicţii sau conflicte, nu mai ştie cum să reacţioneze. M-a rugat să-i dau un sfat- II vedeam că era stresat, frustrat şi suferea mult.

Acum câţiva ani, m-a sunat un prieten bun care tocmai se înscrisese într-un proiect nou cu o organizaţie mare pentru care lucra. îmi spunea că managerul regional hotărâse să schimbe funcţiile şi regulile astfel în cât poziţia pe care el se afla alterna şi nu era una permanentă. Prietenul meu urma să primească slujba pentru şase luni, după care urma să se întoarcă la vechea lui slujbă şi altcineva să-i ia rolxil vreme de alte şase luni ca apoi să se întoarcă şi el de unde plecase. Din ceea ce mi-a spus, am înţeles că el trebuia să fie pe această poziţie cu normă întreagă şi chiar aşa era, însă şeful său a hotărât să modifice fişa postului pentru că nu dorea ca o anumită persoană din organizaţie să aplice pentru această funcţie. Şeful respectiv mai colaborase cu persoana de care se ferea şi nu dorea să colaboreze din nou. A schimbat reglementările şi sarcinile doar pentru a-1 împiedica să aplice. Şeful era sigur că persoana respectivă nu ar fi aplicat pentru o funcţie care nu era permanentă. Prietenul meu mi-a spus că persoana aceea „dificilă" era oarecum leneşă, nu respecta principiile

eticii şi era dificil de lucrat cu ea. A urmat apoi întrebarea logică: Nu a încercat nimeni să abordeze persoana respectivă şi să o confrunte cu privire la comportamentul şi la etica ei? Nimeni nu a avut curajul să facă acest lucru, nici şeful actual şi nici altcineva în toată perioada în care a lucrat pentru organizaţia respectivă.

După acea convorbire care m-a uimit, mi-am adus aminte că am întâlnit astfel de situaţii de multe ori de când sunt preocupat de leadership. Am ajuns la concluzia că mulţi lideri ar prefera mai degrabă să plece din organizaţia respectivă, să schimbe regulile (ca în cazul menţionat anterior), să mintă şi să facă aproape orice numai să nu confrunte oameni sau să abordeze diferite probleme.

Acum câţiva ani am făcut parte dintr-o echipă în care liderul era de-a dreptul incompetent. Acest lucru era vizibil pentru toată lumea, inclusiv pentru liderul respectiv şi pentru liderul nostru regional. Liderul regional avea autoritatea de a concedia sau cel puţin de a confrunta persoana respectivă şi de a-i prezenta joburi alternative. Totuşi, el a alcătuit o echipă pentru a compensa lipsurile acelei persoane, dar fără a renunţa la ea. De-abia după un an sau doi a fost demis din funcţie, dar acest lucru ar fi trebuit să se întâmple mult mai repede. Ar fi fost mai bine pentru toţi cei implicaţi, dar le-a lipsit curajul.

Atât în situaţiile menţionate mai sus, cât şi în alte situaţii pe care le-am întâlnit, ceea ce a lipsit a fost îndrăzneala de a lua decizii grele, curajul de a face ceea ce trebuie chiar dacă acest lucru nu este apreciat şi curajul de a nu ocoli o persoană sau o problemă. Am văzut că în biserici, în organizaţii creştine, în armată, în politică şi în multe medii de afaceri există această tendinţă de a evita persoane şi probleme. Oamenilor le este frică de litigii şi recriminări, de a lua decizii neplăcute şi de a nu fi plăcuţi de colegii lor. Le e teamă să nu piardă bani, poziţii sau putere.

Multe organizaţii sunt zdruncinate în zilele noastre datorită lipsei de voinţă sau de ştiinţă în ceea ce priveşte abordarea conflictelor. Mă întâlnesc cu această problemă oriunde merg,

exemplele pe care vi le-am prezentat sunt doar câteva din câte v-aş fi

putut da. Nu-mi imaginez ceva mai dăunător leadershipului eficient decât acest refuz sau neputinţă de a rezolva un conflict. Să fiu sincer, am întâlnit foarte puţini lideri care abordează conflictele cu onestitate, promptitudine şi har. Nu vreau să fiu nemilos, dar majoritatea liderilor sunt laşi în acest domeniu al relaţiilor.

Uneori oamenii încearcă să-şi disculpe atitudinea de ignorare explicând că doresc să arate dragoste. Aţi putea repeta, vă rog? Faptul că evităm să tratăm un conflict dovedeşte tocmai lipsă de dragoste. Trebuie să aruncăm ideea că a iubi înseamnă a nu avea conflicte sau a nu rezolva niciodată conflictele. Bill Hybels spunea:

Este mai important să spunem adevărul decât să menţinem pacea... e mai important binele celuilalt decât mersul lin al relaţiei... pacea cu orice preţ este o înşelăciune care vine din adâncul iadului. O relaţie clădită pe pacea menţinută cu orice preţ nu va dăinui. O persoană care iubeşte cu adevărat va alege să spună adevărul mai degrabă decât să menţină pacea şi se va încrede în puterea lui Dumnezeu care se va descoperi.[1]

Aş dori să clarific lucrurile înainte de a merge mai departe. Nu sunt expert în acest domeniu şi am avut şi eu momente de laşitate pentru care am plătit cu vârf şi îndesat. Cu siguranţă, vor mai fi câteva până mă va chema Isus acasă. îmi doresc din toată inima (prin harul Domnului) să nu mai „mătur" conflictul sub covor sau să privesc în altă parte. Este nebiblic să ignorăm conflictul, iar acest lucru demonstrează lipsa unui leadership duhovnicesc şi a integrităţii.

Vreau să închei împărtăşind cu voi câteva lucruri care m-au ajutat să fac faţă conflictelor.

1. Faceţi o promisiune înaintea Domnului că veţi înfrunta conflictele, că le veţi aborda cu onestitate, în dragoste, cu blândeţe şi cu fermitate. Ani de zile am purtat cu mine un cartonaş pe care scria: „Curaj şi convingere pentru a înfrunta şi confrunta." Acest mesaj îmi amintea să fiu curajos şi să nu mă retrag prea repede atunci când înfrunt oamenii cu privire la diferite subiecte sau atunci

când hotărăsc (după ce mă rog, meditez şi cer sfaturi) că trebuie să iau iniţiativa şi să confrunt pe cineva.

2. Fiţi pregătiţi să mărturisiţi şi să vă cereţi iertare atunci când provocaţi un conflict. Vreau să încep să-mi recunosc partea de vină atunci când relaţia se află într-un impas. Nu fac asta ca să conving cealaltă persoană să-şi recunoască vina, ci pentru că eu însumi, de obicei fără să-mi dau seama, am contribuit la apariţia conflictului respectiv.

3. Căutaţi toate datele problemei. Atunci când vreau să gestionez corect un conflict, trebuie să pun multe întrebări fără să acuz sau să blamez pe cineva. Arătaţi-vă dorinţa sinceră de a ajunge la rădăcina conflictului ascultând şi încercând să înţelegeţi.

4. *Acţionaţi în mod personal.* O regulă empirică ne învaţă să confruntăm între patru ochi, dar să lăudăm în public. Niciodată să nu confruntaţi sau să stârniţi un conflict în public (atunci când o faceţi pentru prima dată). Matei 18 ne învaţă paşii pe care trebuie să-i urmăm. Eu am văzut realmente situaţii când fraţi sau surori au fost confruntaţi în timpul unui serviciu sau într-o întâlnire a echipei de slujire.

Nu mi-e limpede dacă înlocuirea unui conflict dificil cu o armonie prefăcută reprezintă un păcat sau o greşeală gravă, dar experienţa mea personală şi cea pe care am acumulat-o după colaborarea cu diferite biserici şi după ce am consiliat numeroşi lideri din toată ţara, îmi demonstrează că este cu siguranţă o problemă de leadership care, dacă nu este înfruntată, va avea consecinţe grave atât pentru lideri, cât şi pentru bisericile, grupurile sau organizaţiile pe care aceşti lideri au fost numiţi să le conducă. Amintiţi-vă de Luca 6:26: „Vai de voi, când toţi oamenii vă vor grăi de bine! Fiindcă tot aşa făceau părinţii lor cu prorocii mincinoşi!"

Cu câţiva ani în urmă am colaborat cu o biserică şi cu pastorul ei deosebit de talentat. Era un vorbitor excelent, ştia să consolideze echipa, îl iubea pe Isus, iar convingerile lui erau conform Scripturii. în

echipa sa exista un prezbiter cu care era în conflict (şi asta într-o biserică în care se adunau aproape o mie de oameni în fiecare duminică). L-am întrebat pe pastor ce va face şi,

spre uimirea mea, mi-a spus că se gândea serios să părăsească biserica respectivă. „Tu vorbeşti serios?" l-am întrebat, iar el a răspuns afirmativ.
Era gata să părăsească biserica din cauza unui conflict cu o singură persoană. L-am întrebat dacă a încercat vreodată să discute cu acea persoană. Nu încercase şi nici nu avea de gând să o facă. Acel prezbiter era „elefantul alb" în multe întâlniri ale echipei. Mi-ar fi plăcut să pot spune că aceasta a fost prima şi ultima dată când m-am întâlnit cu o astfel de situaţie - din nefericire nu era aşa.
Trebuie să fim conştienţi că, atunci când ignorăm un conflict şi îl înlocuim cu o armonie prefăcută, comitem o greşeală/un păcat grav care poate isca probleme în organizaţiile noastre.
Isuse, îţi mărturisesc că de multe ori mă comport cu **laşitate** atunci când ar trebui să abordez un conflict aşa cum mă învaţă Scriptura. Recunosc că mi-e greu să mă încred în Tine când trebuie să spun adevărul în dragoste. Prin Duhul **Tău** cel sfânt, ajută-mă să mă gândesc mai mult la ceea ce crezi Tu decât la ceea ce cred ceilalţi atunci când este necesar şi aleg să mă implic în confruntări. Dă-mi curaj, prin Duhul Tău cel Sfânt, ca să vorbesc deschis.

Aplicaţii practice

1. Puteţi să vă gândiţi la o persoană pe care aţi evitat-o pentru că nu aţi vrut să-i spuneţi adevărul cu privire la problemele ei?
2. Când veţi avea conversaţia aceea?
3. Aveţi în echipă un voluntar sau un membru care vă cauzează probleme de mult timp, dar pe care nimeni nu a avut curajul să-1 confrunte?
4. Ce subiect sau problemă care apare în biserica sau grupul dumneavoastră trebuie abordată de dragul Evangheliei?
5. Ce aţi putea face, cu ajutorul lui Dumnezeu, pentru cei din categoria lui Bryan pentru a-i ajuta să devină curajoşi?

Capitolul 8
CÂND NE OCUPĂM TOT TIMPUL CU CEI ÎN SUFERINŢĂ FĂRĂ SĂ NE PREOCUPĂM DE FORMAREA ALTOR LIDERI

Principala misiune a unui lider este să creeze alţi lideri.

Acest capitol va fi, fără îndoială, cel mai controversat şi **cel** mai respins. Pentru ca lucrările să crească şi să fie sănătoase este extrem de important ca liderii să petreacă timp cu mai multe feluri de oameni. Principala responsabilitate a liderilor **este** să dezvolte alţi lideri pentru ca ei, la rândul lor, să nu fie copleşiţi de prea multe responsabilităţi atunci când lucrarea va creşte. Dacă un lider îşi petrece tot timpul călăuzind şi mentorând oameni în suferinţă, fără să se ocupe şi de cultivarea abilităţilor altor potenţiali lideri, lucrarea nu va putea să crească aşa cum ar vrea Dumnezeu. In plus, mai există şi posibilitatea ca liderii să ajungă la epuizare.

Poveste de viaţă

Brent este cu siguranţă preotul echipei. Inima lui este întotdeauna deschisă în faţa celor care suferă, a celor care au fost răniţi, care au avut experienţe traumatice şi provin din familii disfuncţionale.

Greşeli pe care le fac liderii

Chiar înainte de a prelua funcţia de pastor responsabil de consiliere şi grupele mici, Brent petrecea mult timp cu oamenii în suferinţă. Soţia sa, Patty, avea aproape aceeaşi inimă faţă de oameni şi aceleaşi daruri.
Timpul lor şi casa lor era mereu plină de oamenii care aveau nevoie de dragoste şi de încurajare, iar ei aveau urechile şi inimile mereu deschise. Cei doi iubeau oamenii şi făceau

tot ce puteau pentru ei şi, mai ales, îi ajutau să-şi descopere identitatea în Cristos şi îi încurajau să aibă privirile mereu aţintite la El, nu la suferinţele şi durerile din trecutul lor. E nevoie de timp pentru a-i ajuta pe oameni să conştientizeze că nu suferinţa din trecut trebuie să-i definească, ci identitatea lor în Isus (ceea ce a făcut El pentru ei la cruce, apoi învierea Lui) este cea care îi defineşte.
Norm şi Jim, dar şi alţii din conducere, i-au observat pe Brent şi pe Patty în acţiune şi li s-a părut clar că Brent era cel care trebuia să supravegheze grupurile de sprijin şi consilierea. Erau aproape de pensionare, copiii nu mai locuiau cu ei şi aveau timpul şi spaţiul necesar pentru astfel de activităţi.
Am mai menţionat în carte această greşeală obişnuită de leadership, şi anume promovarea unei persoane care ştie să acţioneze presupunând că va şti să-i supravegheze pe alţii care acţionează şi ei la rândul lor, fără a le cere instruire în domeniul leadershipului. Brent nu avea experienţă în leadership şi supraveghere. Aproape toată viaţa lui fusese consilier psihologic într-un liceu, dar niciodată nu a avut un rol de conducere sau în management.
Mai mult, datorită grijei sale faţă de alţii, îi era uşor să neglijeze crearea unei echipe cu care să împartă activităţile. în mod firesc, Brent înclina să se ocupe el de toată consilierea, iar Patty, să intervină în problemele femeilor. Lipsa lui de experienţă, la care se adăugau alte nevoi care îi cereau timp, era semnul că Brent nu va rezista mult în acest nou rol.
Ca să fiu explicit, Brent avea abilităţi de lider, doar că ele nu i-au fost dezvoltate. Lipsa experienţei şi nevoile lucrării de a se dezvolta l-au împiedicat pe Brent să se ridice la potenţialul

maxim. Brent şi Patty ştiau că trebuie să investească în alţi membri ai echipei pentru a-i ajuta să devină la rândul lor lideri, însă nevoile celor în suferinţă erau atât de mari şi le necesitau atât de mult timp încât nu mai apucau să investească în alte persoane cu abilităţi de leadership.
De cele mai multe ori, Brent şi Patty îşi încheiau ziua la miezul nopţii sau chiar mai târziu. în fiecare zi se dăruiau altora care aveau nevoie de ei. Deseori, înainte de a adormi, discutau despre cât de necesar era să găsească alte persoane pe care să le pregătească pentru a-i ajuta în lucrare, însă niciodată nu au reuşit să facă acest lucru sau să facă din această dorinţă o prioritate, întotdeauna nevoile celor „în suferinţă" îi copleşeau.
Jim, pastorul executiv, era cel în subordinea căruia se aflau membrii echipei de leadership. Aşadar era în atribuţia lui să se ocupe de Brent şi de Patty. Ceea ce îl preocupa pe Jim era faptul că Brent şi Patty erau mereu epuizaţi şi nu pregăteau alţi lideri pentru lucrarea de consiliere şi de ajutorare. A discutat acest subiect cu Brent de câteva ori şi chiar a notat în dosarul lui Brent acest aspect. Brent îi promisese sincer că va remedia situaţia, însă nu a făcut nimic. Lui Jim îi displăcea gândul că mai era un lider din biserica lui care nu se ridica la potenţialul pe care îl avea astfel încât era împiedicată răspândirea Evangheliei. De atunci a început să se roage cu ardoare pentru Brent şi Patty.
în timp ce se pregătea pentru o întâlnire personală cu Brent (aveau două întâlniri de felul aceasta în fiecare săptămână), lui Jim i-a venit o idee. După cum se va dovedi mai târziu, nu fusese doar o idee bună, fusese una inspirată de Dumnezeu. Jim a hotărât să se uite împreună cu Brent în Exodul 18 unde se istoriseşte întâlnirea lui Moise cu socrul său, Ietro. Erau împreună în biroul lui Jim într-o zi de joi relativ liniştită, au deschis amândoi Bibliile şi au început să citească şi să analizeze vizita pe care i-a făcut-o Ietro lui Moise (v. 13-27). Jim i-a amintit lui Brent că el şi Moise aveau ceva în comun. Amândoi se considerau păstori responsabili de îndeplinirea nevoilor multor oameni. Jim i-a atras atenţia lui Brent asupra cuvântului „singur" din versetul 14 şi 18:

„De ce stai *singur"* şi „Lucrul este mai presus de puterile tale şi nu-1 vei putea face *singur."* Au parcurs împreună pasajul respectiv, observând accentul pe care îl pune Ietro pe alegerea altora (v. 21): Ietro îi spune lui Moise care sunt oamenii pe care trebuie să-i aleagă ca să-1 ajute să ducă povara oamenilor. Moise trebuia să aleagă oamenii:

- competenţi (destoinici)
- care se temeau de Dumnezeu (în relaţie cu Dumnezeu)
- de încredere (caracter/relaţii)
- vrăjmaşi ai lăcomiei şi
- care să fie căpetenie peste o mie, peste o sută, peste cincizeci şi peste zeci (vrednicia: un dar)

Acest moment a fost unul revelator pentru Brent. Chiar în momentele acelea au apărut hotărârea şi motivarea de care avea nevoie.

Brent a primit putere să facă o conexiune între inimă şi minte. A înţeles că acorda prea mult timp celor în suferinţă fără să se ocupe de cei flămânzi. Acest lucru îi storcea de energie emoţională, de sănătatea fizică şi spirituală.

Chiar în vremea aceea, Brent citea *Leaders Who Last. A* primit îndemnuri similare din capitolele *The Leader's Pacing* [Ţinuta liderilor] şi *The Leader's Influence* [Influenţa liderilor]. Se întâmpla să aibă cartea cu el şi a deschis la paginile unde era dezbătut acest subiect. Ochii i-au căzut asupra întâmplării lui Gordon McDonald. El povestea:

Făceam o greşeală însemnată. Din cauză că îmi plăcea să petrec timp cu oamenii drăguţi, iar cei istoviţi aveau nevoie de multă grijă, nu prea mai aveam timp pentru oamenii plini de resurse, educabili. Niciunul dintre ultimii doi nu-mi cerea ceea ce mi-au cerut primii doi. Iar eu, din cauză că cereau aşa de puţin, i-am lăsat singuri pentru că am considerat că eram acolo unde era nevoie de mine. Ce greşeală enormă.[1]

Lacrimile au început să inunde ochii lui Brent în timp **ce realiza** cum o afectau acţiunile lui pe Patty, pe cei pe care încerca să-i ajute şi pe potenţialii lideri care se aflau în jurul lui, dar pe care îi ignora şi nu investea în ei. Jim se ruga în linişte cu o mână aşezată blând pe umărul lui Brent. Apoi cei doi s-au rugat, iar lui Brent i-a părut rău de atitudinea lui şi a mărturisit acest lucru. S-a întors acasă hotărât să umble în dependenţă de Duhul Sfânt, împreună cu Patty, au hotărât să-şi ia câteva zile libere pentru a medita şi pentru a-şi reconfigura lucrarea pentru a avea timp şi pentru potenţialii lideri. Cu siguranţă, nu îi vor neglija pe cei în suferinţă, dar trebuiau să acţioneze diferit, astfel încât să-şi facă timp şi pentru cei care trebuiau pregătiţi, dar şi pentru cei aflaţi în suferinţă. Această schimbare nu se putea face pe loc, însă Brent era hotărât să accepte provocarea pentru că multe lucruri erau în joc.

Cum de nu văzuse asta aşa de clar până acum? Nici el nu îşi dădea seama, dar acum era timpul hotărât de Domnul pentru el şi lucrarea lui. Jim a răsuflat uşurat. Nu-şi dorea să mai aibă în grijă persoane ca Suzie sau Bryan, pe cineva care să nu vadă ce trebuie să facă şi cum să acţioneze. însuşi Jim i-a promis lui Brent că el şi Norm se vor gândi la persoane care sunt pline de compasiune, dar şi cu daruri în direcţia leadershipului, persoane pe care să le îndrume înspre Brent.

în timp ce conducea înspre casă, a înţeles din nou şi a fost recunoscător pentru puterea pe care o are Cuvântul. Cuvântul stimulează Duhul Sfânt care îşi face lucrarea în vieţile copiilor Lui. Brent a promis că va folosi Scriptura mai mult, fiindu-i amintită promisiunea din Evrei 4:12: „Căci Cuvântul lui Dumnezeu este viu şi lucrător, mai tăietor decât orice sabie cu două tăişuri: pătrunde până acolo că desparte sufletul şi duhul, încheieturile şi măduva, judecă simţirile şi gândurile inimii." De asemenea, el şi-a amintit de Isaia 55:11: „[...] tot aşa şi cuvântul Meu, care iese din gura Mea, nu se întoarce la Mine fără rod, ci va face voia Mea şi va împlini planurile Mele."

Principii şi aplicaţii

John Maxwell afirmă că oamenii foarte miloşi nu sunt foarte potriviţi ca lideri. Ei nu-şi doresc să rănească pe nimeni sau să ia hotărâri care să jignească pe cineva sau care să provoace conflicte. Experienţa mea confirmă acest lucru. Liderii care îşi cunosc latura foarte

miloasă trebuie să fie atenţi la persoanele cu care îşi petrec timpul. Aceştia sunt tentaţi să ofere tot timpul pe care îl au la dispoziţie celor în suferinţă sau descurajaţi astfel încât nu mai au timp să-şi îndeplinească responsabilitatea, şi anume să formeze alţi lideri. Cei aflaţi în suferinţă vă vor căuta, dar va trebui să-i căutaţi pe cei flămânzi după învăţătură.
în leadership sunt două alegeri de făcut. Fie faceţi toate lucrurile de unii singuri, fie găsiţi oameni care să vă ajute să duceţi povara. în Numeri 11:16-17, scrie astfel: „Domnul a zis lui Moise: «Adună la Mine şaptezeci de bărbaţi, dintre bătrânii lui Israel, din cei pe care-i cunoşti ca bătrâni ai poporului şi cu putere asupra lor; adu-i la Cortul întâlnirii şi să se înfăţişeze acolo împreună cu tine. Eu Mă voi coborî şi îţi voi vorbi acolo; voi lua din Duhul care este peste tine şi-L voi pune peste ei ca să poarte împreună cu tine sarcina poporului şi să n-o porţi tu singur.»"
Acest cuvânt de la Dumnezeu pentru Moise este vechi de câteva mii de ani, însă ar putea fi învăţat chiar şi la Harvard Business School şi în orice conferinţă creştină despre leadership. Este încă relevant şi necesar. Dorinţa şi hotărârea noastră de a colabora cu alţii s-ar putea să definească, mai mult decât orice altceva, eficacitatea şi succesul lucrării noastre.
în vremea aceasta se cer echipe şi lideri care să colaboreze, nu „călăreţi singuratici". Am fost în situaţia de a angaja persoane de nenumărate ori şi întotdeauna am căutat persoane care fac lucrarea *prin* oameni, nu pentru oameni sau cu oameni. Veţi delega sau vă veţi epuiza, ce alegeţi?
Din când în când, pastorii pe care îi consiliez mă întreabă dacă şi alţi pastori se confruntă cu probleme similare. Răspunsul meu este un da răspicat. Sunt două astfel de probleme:

1. organizarea şi administrarea personală a timpului şi a energiei;
2. selectarea persoanelor potrivite pentru a forma echipe cu care să lucreze.

Majoritatea liderilor cu care mă întâlnesc sunt copleşiţi şi supraaglomeraţi pentru că şi-au asumat prea multe responsabilităţi. Nu o dată m-am gândit că cineva şi-ar putea deschide o afacere prin care să îi ajute pe oameni să-şi administreze e-mailurile. Majoritatea dintre noi avem agendele supraîncărcate, iar acest lucru ne consumă energia şi ne împiedică să fim productivi pentru împărăţia lui Dumnezeu. Prin harul Său, trebuie să învăţăm să ne drămuim bine timpul pentru a fi mai eficienţi în lucrare, lucru pe care 1-a dorit Dumnezeu şi pentru Moise.
Ca lideri, vom petrece tot mai mult timp oferind consiliere şi formând grupuri de sprijin pentru cei aflaţi în suferinţă. Acest lucru se va întâmpla datorită stării tot mai multor familii din care taţii lipsesc, iar copiii cresc cu un singur părinte. Este absolut necesar să ridicăm şi alţi lideri, altfel greutatea acestor situaţii şi probleme ne vor îneca. Ce mare bucurie că Brent a conştientizat acest lucru şi 1-a remediat înainte să fie prea târziu, şi înainte ca el să devină o victimă a lucrării.
Am meditat mult la importanţa alegerii persoanelor potrivite. Eu consider că una dintre deciziile cu cele mai multe consecinţe de lungă durată este cea a alegerii oamenilor potriviţi care să-mi fie aproape. In rolul meu de formator de lideri, întotdeauna privesc la potenţialul oamenilor, deoarece consider că una dintre atribuţiile cele mai importante ale unui lider este aceea de a identifica, recruta şi forma următoarea generaţie de lideri.
în Marcu 3:13 citim: „în urmă, Isus S-a suit pe munte; a chemat la El pe cine a vrut, şi ei au venit la El." Mai târziu, Isus a petrecut toată noaptea în rugăciune, apoi i-a ales pe cei care urmau să fie apostoli. în Faptele apostolilor 1:24, apostolii trebuiau să aleagă o persoană care să ia locul lui Iuda: „Apoi au făcut următoarea rugăciune: «Doamne, Tu care cunoşti inimile tuturor oamenilor, arată-ne pe care dintre aceşti doi l-ai ales.»" Cei 11 ucenici au

înţeles două lucruri: 1. Doar Dumnezeu cunoştea inimile celor care candidau pentru această poziţie; 2. Aveau nevoie de ajutorul lui Dumnezeu pentru a face o alegere bună.
Atât în cartea Faptelor apostolilor, cât şi în scrisorile pe care Pavel le trimite lui Tit şi lui Timotei vedem că Pavel era mereu preocupat de alegerea liderilor potriviţi.
înţeleg tot mai clar că doar cu ajutorul oamenilor potriviţi din jurul meu se poate maximiza eficienţa constantă şi rodnicia lucrării lui Dumnezeu prin mine astfel încât aceasta să fie o bucurie, nu o durere de cap. Trebuie să mijlocesc în rugăciune şi să fiu foarte atent atunci când iau astfel de hotărâri. Fiind mentorul multor pastori, observ că unul dintre subiectele care apar săptămânal în discuţiile noastre este necesitatea înţelepciunii care vine de la Dumnezeu atunci când alegem oamenii care să fie adăugaţi echipei de leadership. Există situaţii neplăcute în multe biserici pentru că oamenii nu iau hotărâri înţelepte atunci când trebuie să aleagă „jucătorii-cheie". Deseori, în echipele de leadership există oameni nepotriviţi sau în funcţii nepotrivite.
îi sfătuiesc pe lideri să fie prudenţi şi să nu aleagă oame-nii-cheie pe baza prieteniilor, a succesului în afaceri sau a popularităţii, ci mai degrabă bazându-se pe capacităţile înnăscute, pe baza abilităţilor lor de acţionare primite de la Domnul şi pe felul în care se raportează la oameni astfel încât să fie membri care influenţează pozitiv şi să fie de folos echipei.
Constat că mulţi pastori şi lideri acţionează pripit şi nu se pregătesc înainte de a invita alţi lideri să li se alăture. Câţiva păstori pe care i-am cunoscut au stagnat luni de zile datorită alegerilor greşite pe care le-au făcut şi care, apoi, au provocat o mulţime de probleme. De multe ori îi sfătuiesc pe cei pe care îi consiliez să se roage, să ceară sfaturi, să nu se grăbească, să intervieveze de mai multe ori persoanele, să pună întrebări bune, să privească la caracterul persoanelor, la abilităţile lor şi să nu se lase păcăliţi de cei care vorbesc bine sau de cei cu o personalitate atrăgătoare.
în cartea sa, *Excelenţa în afaceri*[2]*,* Jim Collins ne redă o perspectivă excelentă atunci când ne sugerează „să urcăm în autobuz persoanele potrivite şi să le aşezăm pe locurile potrivite". Am început să cred că pentru a construi o echipă de leadership bună, trebuie să parcurgem două etape:
1. să propunem oamenilor să se alăture echipei **bazându-ne** pe *caracter* şi *înţelegere.*
2. să aşezăm oameni în funcţiile potrivite **orientându-ne** după *capacităţile* şi *competenţele* lor.
Vom explora aceste două etape:
1. Invităm *persoanele potrivite* să urce în autobuzul echipei noastre. Cred că există câteva caracteristici generale şi fundamentale care trebuiesc urmărite indiferent de rolul pe **care o** persoană îl ocupă în echipă. Printre aceste însuşiri **de caracter** esenţial se află umblarea cu Isus profundă, vitală şi în continuă maturizare, credincioşia, continuitatea, alinierea cu **organizaţia** din punct de vedere filosofic, doctrinar şi al misiunii şi compatibilitatea cu echipa.
2. Să aşezăm oamenii *în locurile potrivite* în **autobuzul echipei** noastre. în cartea sa extraordinară, *First Break AII* ***the Rules*** [încalcă toate regulile], Marcus Buckingham ne dă **următorul** sfat: „Dacă doriţi să transformaţi talentul în performanţă **trebuie** să aşezaţi fiecare persoană în locul în care el sau ea **să-şi poată** exploata abilităţile cu care s-a născut. Fiecare persoană trebuie să primească funcţia potrivită."[3]
Trebuie să căutăm oameni-cheie al căror caracter a fost dovedit, a căror credincioşie a putut fi observată în timp şi **care au** o etică a muncii corectă. Apoi, trebuie să-i aşezăm în funcţiile care se potrivesc darurilor pe care le-au primit de la Domnul. Nu putem angaja oameni bazându-ne pe promisiuni sau potenţial, ci bazându-ne pe performanţele dovedite; trebuie să le cunoaştem abilităţile şi ceea ce au realizat până în prezent.
De aceea, cel mai bine este, pe cât posibil, să angajăm „oameni din interior", putând astfel să cunoaştem abilităţile acelor persoane şi modul în care le-au folosit până în acel moment. Această

situaţie este mai de preferat decât cea în care fiecare să spună ce crede că poate face. Cea mai sigură cale pentru identificarea darurilor fiecărei persoane este să urmărim comportamentul acelei persoane o perioadă de timp. Nu putem avea aşteptări de la oameni dacă Dumnezeu nu

a pus în ei resurse.
Nu formăm talente în oameni, ci îi angajăm pe baza talentelor lor. Toată pregătirea din lume nu va putea schimba ADN-ul pe care 1-a pus Dumnezeu într-un om şi nici nu-1 va putea ajuta să fie ceva ce Dumnezeu nu a intenţionat niciodată să fie. Pentru o persoană care nu planifică în detaliu şi nu a făcut-o niciodată, acest lucru nu va fi niciodată unul dintre punctele ei forte, aşadar, nu trebuie aşezată într-o poziţie în care să-i fie cerut acest lucru. De multe ori m-am confruntat cu situaţii în care liderii nu pot înţelege una sau alta sau pur şi simplu nu pricep sau nu pot învăţa unele lucruri. Aşezaţi oamenii în funcţiile pentru care i-a creat Dumnezeu. Marcus Buckingham spunea: „Oamenii nu se schimbă aşa de mult. Nu vă pierdeţi timpul încercând să scoateţi din oameni ceva ce nu a fost pus niciodată. încercaţi să scoateţi ce a fost pus şi chiar şi acest lucru va fi dificil."[4]
Ca lider, vă încurajez şi chiar vă implor să fiţi răbdători atunci când alegeţi oamenii-cheie pentru echipa voastră de leadership. Căutaţi să vedeţi energia de care dau dovadă în umblarea lor cu Domnul, dacă sunt oameni de caracter şi dacă sunt sârguincioşi. Odată ce i-aţi ales pentru a vi se alătura, analizaţi pe îndelete dacă ceea ce le veţi cere este pe măsura abilităţilor pe care li le-a dat Dumnezeu. Apoi puteţi să vă odihniţi, privind cu bucurie cum lucrează Dumnezeu prin ei.
Isuse, iartă-mă că am petrecut prea mult timp cu cei aflaţi în suferinţă şi astfel i-am neglijat pe liderii care m-ar fi putut ajuta în lucrare. Iartă-mă pentru răul pe care l-am făcut familiei mele şi relaţiei cu familia atunci când am făcut prea multe lucruri de unul singur. Prin harul Tău, renaşte în mine o viziune a felului în care ar putea arăta lucrarea dacă ar avea mai mulţi lideri la cârmă şi dă-mi disciplina personală de care am nevoie că să pot petrece mai mult timp cu potenţialii lideri.
Când ne ocupăm tot timpul cu cei în suferinţă...

Aplicaţii practice

1. Notaţi pe o foaie de hârtie numele a unul până la trei potenţiali lideri pe care să-i luaţi în considerare, în rugăciune, pentru lucrarea de leadership.
2. începând de la Exodul 18:21, dezvoltaţi-vă câteva criterii pe care le veţi folosi atunci când veţi alege oamenii în care doriţi să investiţi.
3. Dacă ştiţi că sunteţi ocupat cu prea multe lucruri, alegeţi-vă câteva activităţi pe care să începeţi să le practicaţi şi care să vă revitalizeze.

Capitolul 9

CÂND INFORMAREA ÎNLOCUIEŞTE TRANSFORMAREA

Cunoştinţele noastre nu sunt foarte importante.
Ceea ce contează cu adevărat este felul în care,
cu ajutorul Duhului lui Dumnezeu, ne folosim cunoştinţele.

In cele ce urmează vom face o scurtă trecere în revistă a tuturor liderilor pe care i-am întâlnit la CCC şi a lucrurilor pe care le-am învăţat de la ei.

Poveste de viaţă

Norm, pastorul principal, L-a înlocuit pe Isus cu lucrarea. Lucrarea a devenit „amanta" lui Norm, adevăratul său salvator. In loc să privească la Isus, el şi-a găsit bucuria, sensul vieţii şi împlinirea în rezultatele lucrării. In următorul capitol ne vom întoarce la Norm să vedem cum a ajuns la capăt.
Jim, pastorul executiv, a înlocuit mulţumirea cu compararea, însă Duhul Sfânt l-a convins să mărturisească familiei şi echipei de conducere şi să se căiască. El a devenit un ajutor de

nădejde pentru alţi membri ai echipei.
Jason, tânărul arătos, „fluierul fermecat" al tinerilor, a lăsat umilinţa deoparte şi s-a îmbrăcat cu mândrie. Multe persoane din echipă au încercat să-i deschidă ochii şi să-i arate încotro se

îndrepta, dar el nu a ascultat. în cele din urmă a părăsit biserica, iar mai târziu s-a îndepărtat singur de lucrare.
Chris a vrut să placă mai mult oamenilor decât lui Dumnezeu şi a căzut repede în capcană. Domnul i-a oferit lui Chris har din abundenţă, iar el s-a bucurat de timpul în care a fost liderul tinerilor şi al adolescenţilor. In cele din urmă s-a mutat de la CCC pentru a planta o nouă biserică.
Preocupările au înlocuit viziunea în activitatea lui Suzie. Ea era liderul lucrării cu copiii şi surorile, însă, în tot acest timp, fie nu a putut, fie nu a dorit să fie liderul cu viziune de care avea nevoie lucrarea. Jim a făcut cea mai grea alegere atunci când a decis să renunţe la slujirea ei în această funcţie. Decizia a fost grea şi pentru ea. Nu după multă vreme, împreună cu familia, au început să frecventeze o altă biserică din împrejurimi.
Bob, prezbiterul responsabil cu administrarea resurselor financiare a preferat să economisească pentru a fi în siguranţă în loc să-şi pună încrederea în Dumnezeu. I-a ţinut ostatici pe membrii echipei care aveau viziune şi i-a plăcut acest lucru. Inimile lor au fost pline de mulţumire când Bob a plecat de bunăvoie, mutându-se să fie mai aproape de copii.
Bryan, liderul departamentului de închinare, a preferat să evite conflictele, înlocuindu-le cu o armonie prefăcută. Nu a fost apt să-şi susţină cu fermitate convingerile şi să ia chiar hotărâri dificile. A ajuns în punctul în care nu se mai bucura de slujba pe care o avea şi nu-şi mai dorea să continue. Atât Jim, cât şi Bryan au ajuns la concluzia că trebuie să se retragă. Bryan a rămas la CCC şi a continuat să ajute unde se putea, dar nu a mai avut funcţie de conducere.
Brent, pastorul responsabil de grupurile de consiliere şi întrajutorare, şi-a concentrat mereu atenţia asupra oamenilor aflaţi în suferinţă şi i-a ignorat pe potenţialii lideri care doreau să fie învăţaţi. Atât el, cât şi soţia sa, Patty, au ajuns la epuizare pentru că nu şi-au făcut timp să formeze alţi lideri.
Folosind Exodul 18, Dumnezeu i-a deschis ochii şi amândoi au ieşit cu bine din această situaţie şi, împreună cu echipele minunate pe care le-au

format ca să lucreze sub îndrumarea lor, lucrarea de consiliere şi ajutorare a devenit mai eficientă.

Principii şi aplicaţii

Membrii bisericii şi cei care frecventau biserica în mod regulat făceau şi ei, la rândul lor, o greşeală pe care aş dori, de **asemenea/** să o analizăm. Aceştia exagerau numerele. Datorită dorinţei **aprige** a lui Norm de a vedea biserica crescând numeric şi cu **repeziciune,** oamenii au început să dea mai puţină atenţie calităţii şi să fie- preocupaţi de cantitate. Norm era preocupat ca oamenii care **frecventau** biserica să înţeleagă elementele de bază ale vieţii creştine însă nu era preocupat la fel de mult de transformarea lor spirituală. Deseori bisericile mari sunt în această situaţie pentru că sunt preocupate doar de evenimentele majore şi de frecvenţa membrilor.
Atunci când Norm a hotărât să analizeze starea bisericii **s-a** concentrat doar pe numărul persoanelor dintr-un grup sau altul (câţi frecventau întâlnirile de tineret, grupele de copiii sau grupurile mici) la evenimente speciale. Deoarece cantitatea **era** mai de preţ decât calitatea, oamenii de la CCC au începui treptat să facă greşeala de a înlocui transformarea (calitatea) cu **informarea** (cantitatea). In biserică se predica Scriptura, dar erau pe punctul de a deveni o biserică tranzacţională (cu multe activităţi), nu un grup de credincioşi care erau transformaţi (cu viaţa schimbată).
Au realizat multe şi au umplut multe încăperi, dar vieţile schimbate cu adevărat au început să fie „pe cale de dispariţie", greu de găsit la CCC. Echipa de leadership considera că această schimbare avea loc din cauză că majoritatea dintre ei lucrau peste program pentru a încerca să producă rezultatele pe care le cerea şi le aştepta Norm. Numerele creşteau, iar Norm era încântat.
Deseori, această schimbare poate avea loc în bisericile cu o teologie corectă unde învăţătura este fidelă Scripturii. Ea poate începe la grupele de copii acolo unde progresul se măsoară în funcţie de câte răspunsuri corecte ştiu copiii, câte istorisiri şi personaje din Biblie cunosc. Mai târziu, ca într-un

ritual de iniţiere, tinerii sunt felicitaţi când pot recita liste de nume, catehisme şi
106
Greşeli pe care le fac liderii
Când informarea înlocuieşte transformarea
107
istorisiri pe care le-au acumulat de-a lungul multor ani de şcoală duminicală. Mult mai puţină atenţie se acordă trăirii şi relaţiei cu Isus, de altfel vitală, cât şi roadelor unei vieţi schimbate de El.
CCC experimenta versetul pe care îl scrie Pavel în 2 Timotei 3:7: „[...] învaţă întotdeauna, şi nu pot ajunge niciodată la deplina cunoştinţă a adevărului." Distanţa de la cap la inimă este de aproximativ 45 de centimetri, dar aceştia sunt cei mai lungi 45 de centimetri din lume. Ucenicii care au fost şi continuă să fie transformaţi prin Cuvântul viu al lui Dumnezeu, prin Duhul Sfânt (Evrei 4:12), sunt cei care fac o biserică să fie vizibilă într-o lume necreştină.
In anii în care am slujit, am fost în multe biserici care au echivalat informarea cu transformarea. Dar ele nu sunt egale. Deseori, credincioşi în vârstă sunt admiraţi şi respectaţi pentru faptul că cunosc Scriptura foarte bine. Eu nu cred că acest fel de cunoaştere va atrage atenţia unei lumi care nu crede. Cu siguranţă, nu la asta S-a gândit Isus când S-a rugat pentru noi în Ioan 17.
In Ioan 13:17, după ce Isus a spălat picioarele ucenicilor săi, le-a spus: „Dacă ştiţi aceste lucruri, ferice de voi dacă le faceţi." Binecuvântarea, bucuria şi transformarea spirituală în viaţa noastră de creştin nu vine ca rezultat a ceea ce cunoaştem, ci ca urmare a ceea ce facem cu ceea ce cunoaştem - prin puterea lui Cristos, conduşi de El şi pentru slava Lui. Bisericile trebuie să proclame cu putere Evanghelia şi să-i provoace pe creştini să o îmbrăţişeze, să răspundă afirmativ şi să dea ascultare Cuvântului pe care îl cunosc. Atunci când creştinii nu fac altceva decât să adune mai multă informaţie, vor avea minţile pline şi inimile goale. Trebuie să auzim, să credem şi să răspundem adevărului, iar acest lucru nu se întâmplă în mod automat. Acesta cred că este motivul pentru care Isus ne spune să învăţăm oamenii să păzească Cuvântul (Matei 28:20).
Cu câţiva ani în urmă, am fost invitat să vorbesc la sărbătoarea unei biserici. Gazda mi-a spus că în timpul mesei va avea cuvânt primul vorbitor, iar după masă, cei care vor participa vor viziona un film scurt, dar provocator. După film doreau să vorbesc eu. Am început să mă gândesc: „Vor auzi un mesaj şi vor primi o informaţie, apoi vor viziona un film şi vor primi şi mai multă informaţie.
De ce să nu las informaţia să conducă la un dialog contemplativ care la rândul lui să conducă la o aplicare sănătoasă care, în timp, să producă transformare în care Dumnezeu să-Şi găsească plăcerea?" Gazda a fost de acord şi am procedat aşa cum am **hotărât.** Ceea cei s-a părut lui o noutate a fost felul în care am gândit în acel moment şi continui să gândesc şi astăzi. Există mulţi vorbitori, **dar** prea puţini gânditori şi prea puţine inimi gata să **răspundă.**
Treizeci şi opt de ani am fost în conducerea **organizaţiei** The Naviga tors. Această organizaţie este cunoscută **pentru** că accentuează disciplina spirituală şi aceasta nu de dragul disciplinei, ci de dragul transformării spirituale. Deseori am **auzii** povestea bărbatului care locuia în nordul statului New York şi **despre** care se spune că a memorat mii de versete din **Scriptură.** Inlr-o zi acest bărbat a avut o conversaţie cu Dawson Troutman, fondatorul organizaţiei The Navigators, care a devenit **creştin datorită** versetelor pe care le-a memorat şi pe care Duhul **Sfânt le-a** folosit pentru convertirea lui. Dawson 1-a întrebat pe tânăr **câte versete** cunoaşte, apoi i-a urat ca măcar unul să aducă rod in viaţa lui.
Asta contează cu adevărat. Nu e relevant cât cunoaşteţi, ci transformarea pe care o face Dumnezeu şi felul în **care,** prin Duhul Sfânt, El foloseşte cunoştinţele voastre pentru a **modela** în voi caracterul lui Isus.
Atunci când liderii fac greşeala de a înlocui transform.nv.i **cu** informarea, credincioşii din biserică au de suferit. Maturitatea este, în mod greşit, echivalată cu cunoştinţele, premiile de la grupele de copii, implicarea în activităţile bisericii şi dacă se poate să avem de fiecare dată răspunsuri biblice. Oamenii sunt admiraţi dacă toarnă răspunsurile şi informaţiile corecte. Este greşit să-i considerăm pe aceştia maturi şi duhovniceşti şi să le oferim slujbe în conducerea bisericilor.
Vă dau o formulă de care să vă amintiţi:
informare + meditare + pocăinţă + aplicare = transformare
Aş vrea să înţelegeţi că aplicarea este răspunsul meu în puterea Duhului Sfânt la ceea ce îmi arată Dumnezeu.

Când eram tânăr în credinţă, era membru într-o biserică care ţinea la informare. Aşa arăta programul săptămânal:

1. Treizeci de minute de studiu biblic duminică dimineaţa.
2. Serviciul divin de duminică dimineaţa, după studiu biblic, alte treizeci de minute.
3. Serviciul de duminică după-masa, treizeci de minute de predicare.
4. Serviciul de miercuri seara - învăţătură treizeci de minute.
5. Micul dejun al fraţilor, sâmbătă dimineaţa, cu treizeci de minute de predicare.

în fiecare săptămână primeam învăţătura de cinci ori câte treizeci de minute fără a avea oportunitatea de a discuta sau de a digera mesajele pentru ca Evanghelia să aducă transformare în viaţa mea. Nimeni din biserică nu promova dialogul sau medita-rea asupra modului în care învăţătura să poată fi aplicată practic.

Isuse, mărturisesc că am substituit informarea cu transformarea în viaţa mea şi în felul în care am abordat lucrarea. M-am mulţumit să-mi concentrez atenţia asupra numărului oamenilor prezenţi şi m-am bucurat de ceea ce cunosc ei mai mult decât de felul în care sunt transformaţi. Prin harul Tău, Te rog să mă ajuţi să evidenţiez schimbarea din inimă, nu acumularea de informaţii în minte. Eu mă uit la înfăţişarea exterioară a omului, dar Tu te uiţi la inimă. Ajută-mă să văd oamenii aşa cum îi vezi Tu.

Aplicaţii practice

1. Priveşte obiectiv la propriile tale obiceiuri/discipline spirituale. Se bazează ele pe informare sau pe transformare?
2. Când analizezi biserica, punctezi doar cantitatea sau priveşti şi la calitatea oamenilor care participă?
3. Cum se defineşte maturitatea spirituală în biserica ta? Ce trebuie să se schimbe referitor la modul în care evaluezi ucenicizarea?

Capitolul 10

CÂND **DEŢINEREA** CONTROLULUI ÎNLOCUIEŞTE ÎNCREDEREA

Lipsa încrederii este începutul sfârşitului ***oricărei relaţii,***

Istorisirea CCC a început cu Norm. Ca mulţi **alţi lideri energici** şi talentaţi, Norm a început bine, dar, în drumul lui spre viziunea pe care o avea, a luat câteva viraje greşite. **Prima** lui greşeală a fost aceea de a permite lucrării să devină **motivaţia** pentru acţiunile sale. Evanghelia şi Isus au devenit gânduri **ulterioare.** Câţiva din echipă au observat repede lucrul acesta, dar Norm nu a fost de acord cu ei. In capitolul 1 am discutat în **detaliu** despre Norm, aşadar nu voi repeta altceva, doresc doar să **Spun** că această greşeala iniţială pe care a făcut-o Norm a dat naştere şi altor greşeli care au urmat. Compararea, aprobarea oamenilor, evitarea conflictului, lipsa timpului petrecut cu potenţiali lideri, preocupările şi economisirea au luat locul lui Isus în activităţile din biserică, astfel încât aceasta a ajuns o biserică superficială care accentua informarea mai degrabă decât transformarea. CCC a devenit o biserică obsedată de cifre şi de creştere şi mai puţin de inimi. De aici lucrurile s- tu înrăutăţi"..

Poveste de viaţă

Norm a devenit obsedat de control şi sacrifica orice pentru a obţine ceea ce-şi dorea cât mai

repede cu putinţă. Ceea ce odată erau sugestii, au devenit cerinţe. Norm a acaparat libertatea celorlalţi lideri de a lua decizii în departamentele pe care le conduceau şi a început să ia el toate hotărârile. Biserica a devenit o organizaţie dictatorială de sus până jos care fura tot mai mult bucuria şi entuziasmul pentru lucrare pe care le avusese odată echipa. Aceştia, urmând ordinele primite, au ajuns oameni care căutau să mulţumescă alţi oameni, dar oamenii (în acest caz) erau în esenţă unul singur: pastorul principal Norm.

încrederea este piatra de temelie a relaţiilor. Când un soţ sau o soţie nu au încredere unul în celălalt sau când liderii nu au încredere în echipa lor, relaţiile încep să se destrame. încrederea este cel mai vital atribut al unei relaţii, dar şi cel mai rar întâlnit. Probabil că cel mai rău lucru care i-ar putea fi adresat unei persoane este: „Nu am încredere în tine." In CCC nu numai că lipsea încrederea, dar teama îşi făcea mereu apariţia înainte de întâlnirile echipei în aşteptarea următoarelor ordine din partea generalului Patron.[1] Principalul obiectiv al lui Norm era să vadă cifrele crescând şi să se asigure că biserica sa se afla în topul bisericilor cu cea mai rapidă creştere din zonă. Unii din echipă şi-au depus CV-urile în alte părţi, iar alţii vorbeau între ei despre ce se putea face în această situaţie. Mulţi se rugau mereu ca Norm să se smerească şi să-L iubească pe Isus mai presus decât lucrarea. Alţii au început să-şi piardă speranţa şi să se aştepte la ce e mai rău: plecarea în masă a membrilor echipei de conducere urmată de o scădere rapidă a numărului de oameni care frecventau şi scăderea dărniciei.

Norm a continuat să propovăduiască Scriptura cu putere, cunoştea nevoile oamenilor, însă nu evidenţia aplicarea mesajelor şi transformarea lăuntrică. A ajuns să creadă că, dacă oamenii cunoşteau ceea ce trebuie făcut (acest lucru fiind responsabilitatea celui care transmitea mesajul), totul avea să fie bine şi Dumnezeu va fi mulţumit. întotdeauna avea perspective noi pe

Când deţinerea controlului înlocuieşte încrederea

II

care le împărtăşea oamenilor însetaţi după idei şi **informaţii** noi, dumicate în primă audiţie. Majoritatea aproape că \\ **venerau pe** Norm şi darurile sale, dar ceea ce nu ştiau aceşti.) **era faptul că** Norm ducea o viaţă triplă. Norm cel de duminici **dimineaţa era** unul diferit de cel pe care îl cunoştea familia şi **de cel pe care** ii cunoştea echipa de leadership.

Câţiva dintre bătrânii bisericii au început să **discute** intre **ei** despre modul în care ar fi putut să-1 înlăture **pe** Norm. C ,is,i **ti era** în neorânduială şi nu se îngrijea nici măcar de el însuşi. I V **cele** mai multe ori părea nervos şi epuizat. Bătrânii **bisericii au discutat** (neoficial) cu pastorul Jim şi, astfel, au **aflat că** şi .îlţi **membri** ai echipei se frământau din cauza acestei situaţii.

In majoritatea timpului, Norm era prea **ocupai ca să mai** petreacă timp meditând la viaţa şi slujirea lui. **El** îl **considera** timp pierdut, „privit la stele". Probabilii era frici s.i ni.....Ir **realitatea** a ceea ce se întâmpla în inima, familia şi **biserica** sa. **Din** când în când participa la conferinţele naţionale **pentru .1 păstra** legătura cu liderii cei mai cu vază şi pentru a se lăuda **cu** biserici, însă rareori participa la ceva care să-1 provoace să **mediteze la** problemele personale, ale bisericii sau ale familiei **sale.**

Când situaţia s-a agravat şi mulţi lideri au **începui să se** gândească la ce e mai rău, Dumnezeu a intervenit pentru a-Şi salva biserica. Absolut din senin, într-o vineri după-masa Norm .1 **primit** un telefon de la un pastor din Oregon. O mână **de lideri au** fost aleşi din cele mai mult de o mie de biserici **de pe Coasta** de Vest pentru a petrece patru zile într-o staţiune în **Colorado.** Norm a văzut lista de invitaţi şi a hotărât să participi' şi **el.** Nu i-a trecut însă prin cap să întrebe care era scopul acelui **„concediu"** sau care era programul. Dacă ar fi întrebat probabil că nu ar fi participat.

Privind înapoi, acesta a fost cel mai benefic lucru care i s-a întâmplat vreodată CCC.

De-abia după ce a ajuns acolo şi-a dat seama că **nu** exista niciun program. Nici măcar nu exista un invitat care să vorbească. Cei 15 bărbaţi care participau petreceau patru ore din zi

împărtăşindu-şi experinţele, păcatele, greşelile, căinţele şi dragostea pentru Isus. Norm nu era pregătit

pentru asta. A mers în staţiune pentru a crea legături, pentru a-şi afişa biserica şi nu se aştepta ca Dumnezeul cel triunic să se descopere în toată splendoarea şi gloria. Până atunci nu auzise pastori, chiar din biserici mari şi de succes, care să-şi deschidă astfel sufletul înaintea oamenilor. Primele două zile s-a simţit ca o căprioară în lumina reflectoarelor. I s-au perindat pe dinaintea ochilor viaţa sa, soţia sa, copiii săi, lucrarea sa, dar, cel mai proeminent, şi-a văzut murdăria idolatriei sale în culori puternice. Norm nu avea să fie singurul pastor de acolo care urma să aibă surpriza vieţii lui. Dumnezeu urma să Se reveleze cu putere!

Norm era un om zdrobit şi rănit. Lacrimile au început să se reverse fără a mai putea fi oprite. în sfârşit a văzut şi el ceea ce echipa îi spunea de mulţi ani şi a realizat că devenise un pastor şi lider îngrozitor. Şi-a petrecut majoritatea timpului plimbându-se, mărturisind, plângând, sunându-şi de mai multe ori soţia şi echipa pentru a-şi cere iertare şi pentru a-şi mărturisi păcatul. De-abia aştepta să ajungă acasă ca să îndrepte lucrurile.

Norm a avut şi câteva discuţii de la inimă la inimă cu câţiva vechi prieteni din Colorado pe care nu-i mai văzuse de mult. în cele patru zile pe care le-a pregătit Dumnezeu pentru slujitorul Său, Norm, i s-au deschis ochii, inima şi sufletul atât lui, cât şi celorlalţi paisprezece pastori.

Când s-a întors acasă a organizat o mică vacanţă pentru echipa de leadership şi pentru prezbiterii bisericii pentru a regândi totul la CCC. îşi dorea ca ei să fie deschişi şi le-a cerut să fie sinceri, lucru pe care nu-1 mai ceruse de luni de zile, poate chiar ani. Cum a răspuns Dumnezeu rugăciunilor echipei şi ale prezbiteri-lor bisericii! Nu le venea să-şi creadă ochilor şi urechilor!

Norm a mărturisit echipei că înainte de a se retrage cele câteva zile, fusese pe punctul de a se prăbuşi. Sănătatea lui era şubredă, era mânios şi se gândea să se retragă din lucrare şi posibil chiar să divorţeze. La fel, soţia lui analizase posibilitatea unui divorţ,

dar nu i-a pomenit acest lucru lui Norm. Oricât de **rău arătau** lucrurile din perspectiva lucrării, la nivel personal si **familial** lucrurile stăteau şi mai prost.

Primul lucru pe care l-au schimbat după ce s-au întors .1 fost să lase în seama lui Jim şi a câtorva prezbiteri **deciziile cotidiene** care se luau în biserică. Norm s-a retras pentru **şase** luni **pentru** a merge la consiliere maritală, pentru a se odihni, **pentru** .1 **B6** autoanaliza şi pentru a-şi reînnoi umblarea cu Isus.

înainte de această perioadă de pauză, Norm ,i **mărturisii** bisericii tot ceea ce se întâmplase, spre şocul, dar şi spre **bucuria** familiei bisericii. Atât el, cât şi soţia sa au plâns **fără ruşine în** văzul tuturor. Odată cu pocăinţa pastorului principal, **biserica** .1 început să se întoarcă la dragostea dintâi (Apocalipsa 2:4-5). în absenţa lui Norm, Jim şi ceilalţi prezbiteri au **condus admirabil** biserica. Când Norm s-a întors, au descoperit că au un **pastor** şi o biserică nouă. Ce bun e Dumnezeu! Au trecut **câţiva** .mi până ce biserica s-a vindecat de rănile provocate de **greşelile care 8 au** făcut, însă se îndreptau spre schimbare.

Principii şi aplicaţii

Privind înapoi la cei patruzeci şi trei de ani de slujire, îmi **dau** seama că am lucrat cu mulţi lideri care s-au impus mai **degrabă** decât să fi fost plini de încredere. Emoţia principală **prezentă** in vieţile liderilor care domină este mânia. Textul din 1 Petru 5:3 ne aminteşte să nu fim „stăpâni". Traducerea NIV ne spune să nu „domnim", iar traducerea King James ne spune să nu fim „domnitori". Toate aceste traduceri ne semnalează lideri dominanţi.

La baza acestei atitudini dominatoare a liderilor **poate** li teama şi nesiguranţa:

- Teama că cineva ar putea să-mi fure gloria.
- Teama de lucrurile care ar putea să nu funcţioneze.
- Teama că eşecul cuiva ar putea să-mi păteze reputaţi.).
- Teama că alţii ar putea să nu facă lucrurile la fel de bine cum le-aş putea face eu.

Greşeli pe care le fac liderii

în *Leaders Who Last,* am scris despre patru responsabilităţi principale ale liderilor. Noi trebuie să păstorim, să dezvoltăm, să echipăm şi să împuternicim.

împuternicirea oamenilor este strâns legată de crearea unei atmosfere în care oamenii au libertatea de a face lucrurile cât mai bine şi de a le face pentru Mântuitorul lor. Printre altele, acest lucru înseamnă să nu controlăm prea îndeaproape, ci să le oferim oamenilor libertatea de a inova şi de a folosi propria

personalitate şi propriile idei în munca lor. înseamnă să nu cădem în extrema stilului de leadership din sistemele militare, foarte răspândit nu cu mult timp în urmă, dar care acum este pe cale de extincţie. A împuternici oamenii presupune să învăţăm să-i călăuzim fără a-i controla. Proverbele 16:15 spune: „Seninătatea feţei împăratului este viaţa, şi bunăvoinţa lui este ca o ploaie de primăvară." Versiunea The Message spune astfel: „Liderii calmi întăresc vieţile; ei sunt ca ploaia de primăvară şi raza de soare." îmi place această parafrazare. Liderii buni fortifică vieţile oamenilor pe care îi conduc. Unul dintre modurile în care putem face acest lucru este să nu controlăm în exces modul în care oamenii lucrează. Există o diferenţă între a trage la răspundere oamenii pentru faptele lor şi a-i dirija.
Pastorul Ron Edmondson prezintă şapte semne care vă pot spune dacă sunteţi lideri-comandanţi[2]:
1. Oamenii încep să se scuze înainte de a vă prezenta o idee nouă.
2. Nu cunoaşteţi prea bine părerile oamenilor despre dumneavoastră, dar presupuneţi că toţi vă aprobă conducerea.
3. Presupuneţi că aveţi mereu dreptate.
4. Vă bucuraţi când ceilalţi au mai puţine informaţii decât dumneavoastră.
5. Consideraţi că ar trebui să fiţi implicaţi în luarea tuturor deciziilor.
6. Vă e frică când alţii conduc un anumit proiect.
7. Aveţi ultimul cuvânt în fiecare decizie.

Când deţinerea controlului înlocuieşte ***încrederea***

L15

Dacă un lider:
- călăuzeşte folosind dominarea, nu colabora n n i
- trebuie să aibă întotdeauna dreptate;
- foloseşte furia ca mijloc principal prin **care primeşte** rezultate;
- vorbeşte cel mai mult şi ascultă foarte puţin;
- întotdeauna deţine toate răspunsurile şi **oferă toate soluţiile;**
- întotdeauna primeşte ce doreşte fără să lina **eoni** <■ I < ■ piciul pe care îl plătesc alţii;
- se simte întotdeauna ameninţat de cei **care** suni **mai buni** într-un anumit domeniu;
- are o părere despre fiecare subiect sau **problemă.**

atunci nu este un lider aşa cum prevede Scriptura.

S-ar putea ca oamenii de felul acesta să **aibă cele mai mari** birouri şi cele mai pompoase titluri pe cărţile **lor de** vi/.ită. S-ar putea să aibă cea mai mare putere şi să facă cei **mai** mulţi **bani.** S-ar putea să-i găsiţi pe piaţă sau în biserici. S-ar **putea** să **fie şefi,** supraveghetori sau manageri. Cu toate acestea, nu sunt **genul** de lideri pe care îi caută Isus. El spune: „Cel mai mare dintre voi să fie slujitorul vostru. Oricine se va înălţa va fi smerit; şi oricine se va smeri va fi înălţat" (Matei 23:11-12).
Aş vrea să închei acest capitol cu câteva idei practice din *Bits and Pieces* [Fărâme şi îmbucături] care să vă ajute să vă transformaţi din lideri-comandanţi în lideri care împuternicesc.
Cu cât oferiţi mai multă libertate oamenilor pentru a-şi face treaba aşa cum le place lor, cu atât vor fi mai satisfăcuţi de munca lor.
Se presupune că cei mai mulţi lideri ar trebui să fie un pic mai inteligenţi decât ceilalţi oameni şi, în mare parte, probabil că sunt. Dacă liderii insistă să fie ei cei care gândesc pentru organizaţia lor, dacă toate lucrurile trebuie făcute aşa cum doresc ei, care sunt lucrurile care le mai rămân de făcut oamenilor care lucrează pentru ei şi cu care pot să se mândrească?

116

Greşeli pe care le fac liderii

Există satisfacţie personală într-o slujbă care este complet programată, unde muşchii şi minţile sunt folosite pentru a săvârşi operaţiuni repetitive deja planificate şi dictate de altcineva?
Fiecare slujbă ar trebui să ofere satisfacţie persoanei care o execută. Oamenii neîmpliniţi pot fi o problemă la fel de serioasă cum sunt metodele ineficiente.
Este nevoie de multă îndemânare pentru a crea un climat care să le ofere oamenilor independenţă, fără a pierde însă controlul. Mulţi lideri de succes folosesc următoarele tehnici:
- Gestionează în funcţie de obiectivele pe care le au. Oferă oamenilor competenţi idei clare cu privire la rezultatele pe care le aşteaptă şi lasă metodele la alegerea lor.
- Nu dictează metodele, ci sugerează, lăsând oamenilor libertatea de a crea altele mai bune.
- Discută cu oamenii afectaţi de o anumită problemă sau de o schimbare care a fost propusă. Ii întreabă despre ideile pe care le au, indiferent dacă au nevoie de ele sau nu.

• îmbunătăţesc joburile delegând cât mai mulţi oameni care să ia decizii. Dacă un angajat este apt pentru a fi învăţat să ia o anumită decizie cu înţelepciune, de ce să se adreseze unui supraveghetor? Dacă un supraveghetor este capabil, de ce să se adreseze unuia mai mare?
• îşi îndrumă oamenii să caute metode constructive chiar dacă deja este posibil să aibă câteva în minte. Preferă să nu le prezinte ei înşişi.
• înlătură regulile nefolositoare şi oferă oamenilor cât mai multă mobilitate şi libertate, atâta timp cât dau rezultate excelente şi nu se interpun în calea altora.

Liderii care folosesc cu succes aceste metode se vor bucura de o echipă cu moralul ridicat. Dacă oamenii pot conduce în acest mod, fără a renunţa la responsabilităţile lor (fără a pierde total controlul) se vor bucura de rezultate excelente.

Isuse, înţeleg clar că petrec mai mult timp controlând decât împuternicind. Tind să-i verific cu minuţiozitate pe oamenii

din jurul meu şi nu-Ţi permit Ţie să lucrezi **prin ei. îţi mărturi** sesc păcatul meu. îmi pare rău şi vreau să **primesc iertarea Ta,** îţi cer îndurarea şi ajutorul pentru a **experimenta schimbare** în acest domeniu al vieţii mele.

Aplicaţii practice

1. De ce ne este aşa de uşor să controlăm şi aş.i de greu să avem încredere în Dumnezeu şi în oameni?
2. Ce v-a arătat Isus în acest capitol cu privire **la felul** în **care** puteţi avea mai multă încredere?
3. Aveţi în echipa dumneavoastră o **persoană căreia** ii **place** să controleze? Cum aţi putea, prin harul **Domnului,** să-l ajutaţi să-şi vadă păcatul şi să se pocăiască?

ÎNCHEIERE

Pe când mă pregăteam să închei această carte, mi **am amintit** de un pastor care avea de luat o hotărâre **dificilă.** A investit mult timp în mentorarea unei persoane, dintr-o **anumită echipă,** cu probleme de comportament şi ineficientă. A l.uul lol **ce i-a** stat în putinţă pentru a-1 ajuta să rămână în **echipă inceri ând să-1** ajute să-şi vadă greşelile.

După ce a făcut tot ce i-a trecut prin cap, **pastorul** a **înţeles** că lucrurile nu se vor îmbunătăţi. Cu inimă **grea, l-a eliberai din** funcţie. Astfel de situaţii întotdeauna ne frâng **inima** şi **îi** (in **treji** noaptea pe pastorii buni. Renunţarea la astfel **de oameni** este ultima soluţie. Faceţi tot ce vă stă în putere **încă** de **la** primul interviu pentru a vă convinge că aţi ales omul potrivii, **lucrarea** bună şi că veţi avea parte de longevitate. Uneori, **lucrurile nu** merg aşa cum vă aşteptaţi şi trebuie să luaţi **o decizie dificilă,** I **)ar,** dacă este cu putinţă, trebuie să consiliaţi **persoana respectivă** şi să o ajutaţi să-şi vadă şi să-şi înţeleagă problema, **să •<• întoarcă** şi să experimenteze puterea Evangheliei în situaţia **respectivă.** Uneori problema apare din cauză că nu aţi ang.ij.it persoana potrivită, fiind astfel o greşeală de leadership. **Stagiul** linal al angajării nu a fost aprofundat. într-o postare pe Twittcr, **din** 17 aprilie 2010, Rick Warren spunea: „Angajaţi **fără** grabă şi concediaţi în grabă." Chiar dacă sună brutal, exista **multă** Înţelepciune în acesta afirmaţie. Dacă angajăm fără să ne **grăbim** (şi cu minuţiozitate) nu vom fi nevoiţi să comedieni mulţi oameni. Totuşi, chiar dacă intervievăm şi angajăm **pe< Ine trebuie,**

pot apărea situaţii neprevăzute, astfel încât o anumită persoană să nu se mai potrivească slujbei pe care a primit-o. în ambele cazuri, persoana respectivă trebuie concediată în grabă, fiind mai bine aşa pentru ea, pentru echipă şi pentru lucrare.

Dacă aveţi în echipa voastră persoane ca Norm, Jim, Jason, Chris, Suzie, Bob, Bryan sau Brent, cum puteţi să-i călăuziţi în ciuda greşelilor lor, în caz că ar fi dispuşi la acest lucru? Cum aţi putea, cu ajutorul lui Dumnezeu, scoate la iveală problemele adânci ale inimii, cauzele din spatele atitudinilor lor astfel încât Evanghelia să strălucească în situaţia respectivă? Sper să fiţi încurajaţi să nu renunţaţi la aceste persoane.

Apostolul Pa vel îşi varsă inima în 2 Corinteni 11:28 unde spune: „Şi, pe lângă lucrurile de afară, în fiecare zi mă apasă grija pentru toate bisericile." Ii împărtăşesc anxietatea şi grija

când mă uit la bisericile din zilele noastre. Sunt mâhnit când privesc la greşelile grave care se fac.
John Maxwell spunea: „In leadership, fie ne înălţăm, fie ne prăbuşim."[1]
într-o duminică dimineaţa, doi colegi de-ai mei au plecat împreună de la o biserică pe care o vizitaseră pentru prima dată. în acea duminică, pastorul principal îşi anunţase demisia motivând o cădere de ordin moral. Discutând despre demisia pastorului, colegii mei au ajuns la concluzia că nu trebuia să se întâmple aşa şi au hotărât să facă ceva în această privinţă. Din această conversaţie, a luat naştere Ministry Coaching International, o organizaţie alături de care am lucrat timp de şase ani.
Nu trebuia să se întâmple asta!
Majoritatea greşelilor pe care le comit liderii nu ar trebui să apară, totuşi, ele apar şi frecvenţa cu care apar este îngrijorătoare.
CCC, cu toate greşelile pe care le face, s-ar putea să nu arate prea diferit de biserica pe care o frecventaţi dumneavoastră şi acest lucru ar trebui să vă alarmeze. Lucruri grave se întâmplă datorită greşelilor de leadership. Cum se duc liderii, aşa se duc şi bisericile.
încheiere
121
Mulţi oameni care analizează starea bisericilor din **Statele** Unite ajung la concluzia că majoritatea sunt fie într-o st.ire de adormire, fie pe moarte. Această imagine dezolantă **este rezultatul** greşelilor analizate în această carte. Greşelile- grave **ale** litleri-lor pot conduce la:
- Plecarea liderilor, de bunăvoie, din organizaţie;
- Liderilor li se cere să plece;
- Liderii ajung la închisoare;
- Căsniciile şi familiile liderilor se destramă;
- Liderii separă biserici;
- Liderii îi provoacă pe mulţi credincioşi să **privească biserica** cu cinism;
- Ironizarea bisericilor de către comunitatea de **necredincioşi;**
- Bisericile îşi vând proprietăţile;
- I se aduce ruşine şi necinste numelui lui lsus.

în viaţa CCC, am examinat următoarele greşeli gr.ive:
1. Slujirea ia locul lui lsus;
2. Mulţumirea este înlocuită cu compara rea;
3. Mândria ia locul smereniei;
4. Vrem să plăcem oamenilor mai mult decâl **lui Dumnezeu;**
5. Preocupările înlocuiesc viziunea;
6. Siguranţa financiară e mai preţuită decât **credinţa** neînfricată;
7. Armonia prefăcută maschează conflicte **dificile;**
8. Acordăm tot timpul nostru celor **în Suferinţa fără să** ne preocupăm de formarea altor lideri;
9. Informarea înlocuieşte transformarea;
10. Deţinerea controlului înlocuieşte **încrederea.**

în timp ce mă pregăteam să scriu această **carte am .il< ătuii o** .i doua listă cu greşeli care pot fi abordate:
- Când ambiţiile egoiste iau locul celor **duhovniceşti;**
- Când atitudinile reactive iau locul celor proaetivr;

122
Greşeli pe care le fac liderii
încheiere
123
- Când visele sunt înlocuite cu descurajare;
- Când învăţarea substituie practica;
- Când mişcările tactice iau locul celor strategice;
- Când politicile înlocuiesc principiile;
- Când vorbim şi nu ascultăm;
- Când concediem cu indolenţă pentru că nu am angajat cu chibzuinţă;

- Când aptitudinile sunt mai importante decât caracterul;
- Când pornografia înlocuieşte puritatea.

Dacă nu voi mai fi în viaţă pentru a scrie partea a doua a cărţii *Greşeli pe care le fac liderii,* cel puţin veţi şti de ce să vă feriţi în biserică, în slujire, în familie sau în afacere.

Reflectând la toate greşelile menţionate mai sus şi privind înapoi la experienţa pe care am acumulat-o din cele cincisprezece biserici din care am făcut parte în cei patruzeci de ani de lucrare, vreau să vă împărtăşesc câteva gânduri de încheiere.

1. Cu cât liderii îşi găsesc mai mult împlinirea şi destoinicia în Isus (cine este El şi ce a făcut El prin moartea şi învierea Lui) cu atât şansele de a cădea într-o greşeală fatală sunt mai mici.
2. Mă rog aproape în fiecare zi ca Iaebeţ în 1 Cronici 4:10. Cer ungere, oportunităţi şi protecţie. Cer protecţie împotriva ispitelor rugându-mă pentru curăţie, împotriva mândriei rugân-du-mă pentru smerenie, împotriva lăcomiei cerând mulţumire, împotriva mâniei cerând răbdare. Dacă voi cădea, va fi probabil într-unui din cele patru domenii. Trebuie să mă rog în fiecare zi şi să fiu conştient de avertismentul din 1 Petru 5:8 despre diavolul care dă târcoale şi caută să înghită, fiind astfel alert şi vigilent în Duhul. Este semnificativ faptul că versetul 8 se află la mijlocul mesajului lui Petru pentru lideri. Cel rău îi urmăreşte în mod special pe lideri şi se va folosi de greşelile lor pentru a produce mult rău.
3. Trebuie să cerem înţelepciune şi curaj pentru a putea recunoaşte aceste greşeli şi pentru a acţiona la îndemnul lui Dumnezeu.

4. Credea, în timpul călătoriei noastre prin vuiţ.t **CCCşiuitân** du-ne la greşelile grave ale câtorva lideri, Duhul Sfânt a vorbii inimii dumneavoastră. In cele ce urmează vreau să vă provoc să meditaţi la câteva lucruri în timp ce aplicaţi învăţătura **din carte** în viaţa şi lucrarea voastră:

- Poate aţi simţit pericolul unor greşeli şi aţi ajutai biserica să le evite. îţi mulţumesc, Isus!
- Poate vă confruntaţi cu una dintre aceste givşi'li .i a< um **aţi** primit înţelepciune şi curaj de la Isus pentru ,i **face** < **eea** ce vrea El să faceţi.
- S-ar putea să frecventaţi o biserică în cari' **aceste greşeli** se perpetuează de ani de zile şi toţi le ştiu, **dar nimeni** nu doreşte să le abordeze. Dumnezeu vă va da **curajul * 1**»-. i reacţiona, de a refuza să îngropaţi capul în nisip **aşa** i um fac alţii.
- S-ar putea ca biserica voastră să experimcnkvc din **plin** COTI seanţele uneia sau mai multor greşeli, iar **povestea CCC** să vă umple de speranţă pentru că Dumnezeu **poate** întoarce acele greşeli spre binele bisericii **dumneavoastră.**

Această carte se doreşte a fi una a speranţei, nu **a deznădejdii.** Dumnezeul triunic este mai mare decât greşelile **noastre** şi îşi va duce planul şi scopul la îndeplinire în duda **acestor** greşeli. Ele nu trebuie să aibă un sfârşit tragic, ci pot să **aibă *m*\ sfârşit** triumfător! Cele mai bune zile ale CCC stau **înaintea lor** şi prin harul Domnului, cele mai bune zile vă pot sta înainte în Iun MICI dumneavoastră de leadership!

NOTE BIBLIOGRAFICE

Capitolul 1: Când slujirea ia locul lui Isus

1. Henri Nowen citat în Dallas Willard, D.ivc PergUSOn el al., *Where Ifind refreshment,* în „Leadership Journal", 21 noiembrie 2011.
2. „Come thou fount of every blessing", Roberl Kohinson, 1758. în limba română cântarea este cunoscută cu titlul „M ,i aflai pe căi străine", Bebe şi Bianca Ciauşu, *Voi cânta doar despic Isus,* voi. I, Oradea, Casa Cărţii, 2011, p. 108. întrucât versiunea românească .i cântării omite versurile citate de autor, în loxl se **află** Ir traducere liberă. în original: „Prone to wander, Lord, I fee! ii, / Prone Io leave the God I Iove", n.ed.

Capitolul 2: Când mulţumirea este înlocuită cu comparaţia

1. Robert Fulghum, *AH I Ever Needed Io KtlOW I Leuninl iu Kindergarten,* New York, Ballantine, 2003, p. 124.
2. John L. Mason, *An Enemy Called Averagc,* Tuls.i, Oklahoma, Honor Books, 1990, p. 20.

Capitolul 3: Când mândria ia locul smereniei

1. Franşois Fenelon citat în Gary L. Thoiruis, *Thinting lor Cod: Spiritual Refreshment for the Sacred Journey,* Eugene, OregOn, I l.irvcst House, 1999, p. 132.
2. Ibidem, p. 135.
3. C.J. Mahaney, *Smerenia: adevărata măreţie,* Braşov, Nccmi.i, 2011, p. 21.

Capitolul 4: Când vrem să plăcem mai mult **oamenilor dffcftl** lui Dumnezeu
1. Ira Chaleff, *The Courageous Follower: Standing I \p I» mul for (hir Leaders,* San Francisco, Berrett-Koehler, 2003.
2. Ibidem, p. 12.
125
126
Greşeli pe care le fac liderii
Capitolul 5: Când activismul înlocuieşte viziunea
1. Marcus Buckingham, *Manager contra curentului. Ce fac marii manageri altfel decât ceilalţi,* Bucureşti, Allfa, 2007.
Capitolul 7: Când armonia prefăcută maschează conflicte dificile
1. Bill Hybels în predica intitulată „Tough Love", din 17 noiembrie 1985, Willow Creek Community Church.
Capitolul 8: Când ne ocupăm tot timpul cu cei în suferinţă fără să ne preocupăm de formarea altor lideri
1. Gordon MacDonald, *Restoring Your Spiritual Passion,* Nash viile, Oliver-Nelson, 1986, p. 88, citat în Dave Kraft, *Leaders Who Last,* Wheaton, IL, Crossway, 2010, p. 131.
2. Jim Collins, *Excelenţa în afaceri,* trad. Eugen Damian, Bucureşti, Curtea Veche, 2010.
3. Marcus Buckingham, *First Break AII the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently,* New York, Simon & Schuster, 1999, p. 148.
15. Ibidem, p. 57.
Capitolul 10: Când deţinerea controlului înlocuieşte încrederea
1. Ron Edmondson, 7 *Warning Signs You May Be a Controlling Leader,* 2011, www.ronedmondson.com.
încheiere
1. John Maxwell, *John Maxwell on Leadership* (blog), 28 noiembrie 2011, http://johnmaxwellonleadership.com/.

Alte cărţi publicate la editura Casa Cărţii:
Adevărul despre căsătoria între persoane de acelaşi sex, de Erwin W. I **Utzer**
Biserica adevărată. Există? Pot să o găsesc?, de Larry Crabb
Când ţi s-a greşit, de Erwin W. Lutzer
Ce minunată e dragostea[1]*.,* ediţie romantică şi pentru **nuntă/aniversare**
Ce pretinde Isus de la lume, de John Piper
Chemarea la bucurie şi durere, de Ajith Fernando
Crescut în biserica subterană, de Albrecht Kaul şi **Isaac I iu**
Creştinul împăciuitor, de Ken Sande
Cum să-ţi depăşeşti trecutul, de Erwin W. Lutzer
Cuvinte pe care trebuie să le audă copiii, de David Staal
De ştiut înainte de căsătorie, de Gary D. Chapman
Familia. O perspectivă creştină asupra căminului ***contemporan,***
de Jack şi Judith Balswick
Femeile Bibliei, prin ochii lui Dumnezeu, de Jerram **Barrs** *Izvoare de spiritualitate creştină,* Gerald Sittser *în căutarea ginerelui potrivit,* de Voddie Baucham jr *Lecturi zilnice din istoria Bisericii,* de J. Stephen **Lang** *Manifest pentru Isus,* de Leonard Sweet şi Frank **Viola** *Manual biblic,* editori: Pat şi David Alexander *Noua enciclopedie a Bibliei,* de Mike Beaumont *Omul ceresc,* de Fratele Yun împreună cu Paul Hattawny O *săptămână în Corintul antic,* de Ben Witheringlon III *Pavel, Duhul şi poporul lui Dumnezeu,* de Gordon I), **Fee** *Păzirea celor Zece Porunci,* de J.I. Packer *Povestiri pentru sufletul tău,* de Tony Campolo *Prea ocupat pentru a nu mă ruga,* de Bill Hybels *Răni t de fraţi, vindecat de Dumnezeu,* de Chris **Jackson** *Râuri de apă vie,* de Fratele Yun, editor Paul Hattaw.iy *Să cunoaştem creştinismul,* de J.I. Packer *Strigăte de pe cruce,* de Erwin W. Lutzer *Şapte argumente pentru a crede Biblia,* de Erwin W. I **utzer** *Tânjirea după Dumnezeu,* de Richard J. **Poster şi (iayle I >. Beebe** *Ţepuşa din carne. Cum să găseşti putere şi spcnniln ni* ***mijlocul sufli inţti,***
de Pablo Martinez *Ucenicia: îndrumător pentru creşterea spirituala n crnlim* ***iofilOT,***
de Juan Carlos Ortiz *Un cuvânt pe zi,* de J.D. Watson
în curs de apariţie:
Loving the Way Jesus Loves, de P.G. Ryken